



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN
DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN**

Evaluar la vinculación de la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los empleadores Huayo - 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas
de la Construcción**

AUTOR:

Ruiz Aguilar, Yon Victor (orcid.org/0000-0003-4415-0433)

ASESOR:

Mg. Avila LLacsahuanga, Luis Alberto (orcid.org/0000-0003-2514-3078)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por haberme accedido alcanzar esta fase de mi vida profesional, dándome saber, iluminación, resistencia y salud para guiar mi tesis.

A mi familia, por su apoyo incondicional y motivación para no rendirme hasta alcanzar mi meta propuesta.

Agradecimiento

A los profesores de esta prestigiada Universidad César Vallejo, en especial a mi asesor el Ing. Luis Ávila Llacsahuanga por su apoyo en este proyecto de investigación.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1 Tipo y diseño de investigación	8
3.2 Variables y Operacionalización	10
3.3 Población, muestra y muestreo	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.5 Procedimientos	10
3.6 Método de análisis de datos	11
3.7 Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	65
VI. CONCLUSIONES	70
VII. RECOMENDACIONES	75
REFERENCIAS	78
ANEXOS	85

Índice de tablas

Tabla 1	22
Matriz de Operacionalizacion de la variable Seguridad y Salud en el trabajo	
Tabla 2	23
Matriz de Operacionalizacion de la variable Desempeño Laboral	
Tabla 3	27
Seguridad y salud en el trabajo	
Tabla 4	28
Dimensión políticas y programas de prevención de la variable seguridad y salud en el trabajo	
Tabla 5	29
Dimensión organización de la prevención de la variable seguridad y salud en el trabajo	
Tabla 6	30
Dimensión incentivos a los trabajadores de la variable seguridad y salud en el trabajo	
Tabla 7	31
Dimensión planificación preventiva de la variable seguridad y salud en el trabajo	
Tabla 8	32
Dimensión control interno de la variable seguridad y salud en el trabajo	
Tabla 9	33
Dimensión manual de seguridad de la variable seguridad y salud en el trabajo	
Tabla 10	34
Desempeño laboral	
Tabla 11	35
Dimensión productividad de la variable desempeño laboral	
Tabla 12	36
Dimensión eficacia de la variable desempeño laboral	

Tabla 13	37
Dimensión calidad de trabajo de la variable desempeño laboral	
Tabla 14	38
Dimensión responsabilidad de la variable desempeño laboral	
Tabla 15	39
Dimensión liderazgo y trabajo en equipo de la variable desempeño laboral	
Tabla 16	40
Dimensión eficacia de la variable desempeño laboral	
Tabla 17	41
Prueba de Normalidad de Variable Seguridad y Salud en el Trabajo	
Tabla 18	41
Comprobación de Regularidad de la variable Desempeño Laboral	
Tabla 19	41
Pruebas de Normalidad de las Dimensiones de la Variable 1	
Tabla 20	42
Pruebas de Normalidad de las Dimensiones de la Variable 2	
Tabla 21	42
Correlaciones de la Variables 1 y Variables 2	
Tabla 22	43
Correlaciones de la Variables 1 y la Dimensión Productividad	
Tabla 23	43
Correlaciones de la Variables 1 y la Dimensión Eficacia del Desempeño Laboral	
Tabla 24	44
Correlaciones de la Variables 1 y la Dimensión calidad en el trabajo	
Tabla 25	44
Correlaciones de la Variable 1 y la dimensión responsabilidad	

Tabla 26	45
Correlaciones de la Variable 1 y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo	
Tabla 27	45
Correlaciones de la Variables 1 y la dimensión eficacia	

Índice de gráficos y figuras

Grafico 1	26
Seguridad y salud en el trabajo	
Grafico 2	27
Aspectos políticas y programas de prevención de la variable seguridad y salud en el trabajo.	
Grafico 3	28
Aspectos organización de la prevención variable seguridad y salud en el trabajo	
Grafico 4	30
Aspectos incentivos a los trabajadores de la variable seguridad y salud en el trabajo	
Grafico 5	31
Aspectos planificación preventiva de la variable seguridad y salud en el trabajo	
Grafico 6	32
Aspectos control interno de la variable seguridad y salud en el trabajo	
Grafico 7	33
Aspectos manuales de seguridad de la variable seguridad y salud en el trabajo	
Grafico 8	34
Desempeño laboral	

Grafico 9	35
Aspectos productividad de la variable desempeño laboral	
Grafico 10	36
Aspectos eficacia de la variable desempeño laboral	
Grafico 11	37
Aspectos calidad de trabajo de la variable desempeño laboral	
Grafico 12	38
Aspectos responsabilidad de la variable desempeño laboral	
Grafico 13	39
Aspectos liderazgo y trabajo en equipo de la variable desempeño laboral	
Grafico 14	40
Aspectos eficacia de la variable desempeño laboral	

Resumen

Este estudio se realizó para determinar la relación entre la seguridad y salud y el desempeño laboral de los trabajadores de Huayo - 2022. Es un estudio de tipo no experimental, con un diseño de modelo, describir, correlacionar. La muestra incluye 26 trabajadores de la Municipalidad de Huayo. Se utilizaron cuestionarios como método de recolección de datos. El dispositivo ha sido validado en opinión de tres expertos. Para el procesamiento de la información se utilizaron las pruebas de correlación de Shapiro-Wilk y Rho Spearman.

Como resultado, se encontró que la variable seguridad y salud en el trabajo tiene una correlación negativa muy alta y significativa con la variable del impacto del cambio climático, Shapiro-Wilk, 0.777, con una significancia bidireccional de 0.001, 1% menor que la significancia estándar ($P < 0,01$). Además, se identificaron correlaciones fuertes y excelentes para una mayor seguridad y salud en el trabajo y una mayor eficiencia en el trabajo. en la zona de Huayo.

Palabras clave: Seguridad y salud en el trabajo, variables, trabajadores, desempeño laboral.

Abstract

This study was conducted to determine the relationship between health and safety and job performance of Huayo - 2022 workers. It is a non-experimental study, with a model design, describe, correlate. The sample includes 26 workers from the Municipality of Huayo. Questionnaires were used as a data collection method. The device has been validated in the opinion of three experts. For information processing, the Shapiro-Wilk and Rho Spearman correlation tests were used.

As a result, it was found that the occupational health and safety variable has a very high and significant negative correlation with the climate change impact variable, Shapiro-Wilk, 0.777, with a bidirectional significance of 0.001, 1% less than the significance standard ($P < 0.01$). Furthermore, strong and excellent correlations were identified for higher occupational safety and health and higher work efficiency. in the Huayo area.

Keywords: Occupational health and safety, variables, workers, job performance.

I. INTRODUCCIÓN:

Nivel internacional, las instituciones que generan mayor capacidad en el rubro de la construcción son varios socios que tienen que cuidar la salud de sus trabajadores y la capacidad de realizar a cabalidad con las obligaciones, ya que están expuestos a riesgos. Varían día a día en el curso de su trabajo. Para lograr este objetivo, la Organización Internacional del Trabajo (2011) ha puesto en marcha varias políticas para respaldar a los empleadores en los trabajos de manufactura y otras industrias. Juntos. Desde el punto de vista, se han incrementado lineamientos para el rubro de la edificación para guiar a los empleadores en los sitios de edificación, donde existen indiferencias en la parte experiencias en la edificación que puede ocurrir muchos incidentes y demostrando daños en todo el mundo. Por lo tanto, las grandes empresas han puesto en marcha medidas estrictas para Supervisar y desarrollar un plan de formación para capacitar a los trabajadores. Con elevaciones, áreas adecuadas y otras obras existentes de alto peligro para los trabajadores. A nivel nacional, la carrera de ingeniera contempla en la parte de las industrias un mayor peligro, por motivo a las altas tasas de accidentes de los empleados, Equipos y suministros resultantes de incidentes de empleadores (Ministerio de Trabajo, 2016). Por lo tanto, se inspecciona la capacidad empresarial es Debido a la intensa rivalidad en la economía interna, por lo tanto, La metodología de las edificaciones se basan con proteger el bienestar requiere de Jefes, el dueño del negocio debe obedecer, construye un camino seguro para prevenir accidentes de trabajo común en estas empresas. También han tenido que los trabajadores sufran varios años trabajando, con el propósito de optimizar su certeza operando trabajos continuos. La planificación de prevención de la elaboración se reúne a todos los trabajadores de la entidad, por lo cual se debe usar aquellos que necesitan adaptar el sistema a participar en el conocimiento preventivo de la empresa, ya que tienen Cuanto mejor puedas hacer tu trabajo y compararte con los demás, mejor. El empleo se basa en que los trabajadores aprovechen el beneficio de identificarse con la entidad, por el motivo que los empleados trabajen mejor los trabajadores capacitados deben tener una buena

comprensión del conocimiento. La vigilancia en el lugar se base en la ocupación de la entidad, porque es muy importante notas a tomar cuando se utiliza el dispositivo de manera similar herramientas y materiales para el trabajo y lograr un desempeño sobresaliente por parte del empleador. En las instalaciones de la entidad de Huayo hay trabajadores que cuenta una prevención adecuada, debido a la experiencia mundial coronavirus; Esto hace imprescindible una cultura de prevención, porque explica la ejecución y herramientas como descontaminar y cuidar a cada uno de los empleadores, en lo que se pueda dar un lugar con un desempeño correcto, para prever infecciones y riesgo relacionados como epidemias, como la temperatura o el cambio climático , así que tú necesitas revisión del plan de salud y seguridad ocupacional, puede asegurar la seguridad de los colaboradores y profesionales que realizan proyectos. De acuerdo con lo templado comentado del tema anterior, una Pregunta General: ¿Existe correlación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de Huayo - 2022? también, se detallan temas específicos: ¿Cómo se correlaciona la seguridad y salud en el trabajo con la dimensión productividad de la variable productividad de los trabajadores de Huayo 2022? ¿Cómo se correlaciona la seguridad y salud en el trabajo con el aspecto eficiencia de la variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo - 2022? ¿Cómo la seguridad y salud en el trabajo se correlaciona con la dimensión Calidad del trabajo de variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022? ¿Cómo la seguridad y salud en el trabajo se correlacionan con la dimensión Responsabilidad de variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022? ¿Cómo la seguridad y salud en el trabajo se correlacionan con la dimensión Liderazgo y trabajo en equipo de variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022? ¿Cómo la seguridad y salud en el trabajo se correlacionan con la dimensión Responsabilidad de variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022? Según términos de legitimidad, la indagación, en el ámbito de la epistemología, se basa en la aplicación del pensamiento de investigación, puede optimizar, y alcanzar una buena eficiencia. Los mejores resultados laborales, también el pensamiento teórico que ayuda orientar en la investigación de hipótesis y mejorar conocimientos en relación a la seguridad y salud en el trabajo obtendrá un mejor desempeño profesional; también, desempeñar de antecedentes para futuras

preguntas. Asimismo, la verdadera razón de ser se basa en la normatividad que constituye el medio adecuado para el desempeño del trabajo, la cual establece que dicha empresa alcanzar consecuencia beneficiosos para el bien de la empresa al no contravenir la normatividad respectiva a daños a la salud. Los registros de la organización también se alteraron, lo que provocó que estas unidades cobraran tarifas de instalación para cuidar el bienestar de sus empleados y violaran las normas de materiales seguros para empleados. Por último, el alegato metodológico el argumento metodológico se basa en un bosquejo no empírico, evitando así diferentes acciones sobre las variables, de idéntica forma, en una encuesta, se relaciona con las dimensiones de las variables que contribuyen en la formación de la relación de las variables para examinar el grado de certeza o relacionado con el moderado, cuadros estadísticos, encuestas y colaboración de expertos, y verificación de contexto. Por último, se comprueba la hipótesis. La finalidad de la encuesta tener la meta siguiente objetivo general:

Evaluar la vinculación de la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022.; Evaluar la vinculación entre seguridad y salud en trabajo y la dimensión productividad de la variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022.; Evaluar la vinculación entre seguridad y salud en trabajo y la dimensión eficacia de la variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022.; Evaluar la vinculación entre la seguridad y salud en el trabajo y la dimensión Calidad del trabajo de la variable desempeño laboral de los trabajadores Huayo – 2022.; Evaluar la vinculación entre la seguridad y salud en el trabajo y la dimensión Responsabilidad de la variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022.; Evaluar la vinculación entre la seguridad y salud en el trabajo y la dimensión Liderazgo y Trabajo en equipo de la variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022.; Evaluar la vinculación entre la seguridad y salud en el trabajo y la dimensión eficiencia de la variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022. En definitiva, la hipótesis general de la investigación se divide: Si Existe una vinculación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores Distrital de Huayo - 2022. Así mismo, específicamente: Existe correlación entre seguridad y salud en el trabajo

con la dimensión productividad del desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022. Existe correlación entre seguridad y salud en el trabajo con la dimensión eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022. Existe correlación n entre seguridad y salud en el trabajo y la dimensión Calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022. Existe correlación entre seguridad y salud en el trabajo y la dimensión Responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022. Existe correlación entre seguridad y salud en el trabajo y la dimensión Liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022. Existe correlación entre seguridad y salud en el trabajo y la dimensión eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel Internacional

OIT (2019), Francia, proporcionó datos sobre la situación mundial en relación con entornos de trabajo seguros y saludables. Este informe incluye información encima de la transformación de los empleadores antes las instituciones y organizaciones desde los años anteriores a la creación de la OIT en 1919 hasta la actualidad, incluyendo los períodos más significativos de dichas acciones. La OIT ha tomado medidas para mejorarlo. El informe dijo que destaca los problemas que afectan el desempeño de los trabajadores, como los problemas de salud y seguridad, así como los riesgos y la diversidad continua en los países en desarrollo y desarrollados.

Del mismo modo, se han sumado cambios en aspectos de empleo, tecnología (digitalización, automatización, robótica), globalización, demografía, cambio climático y otros factores. Además, el informe confirma que, en el futuro

Al financiar la salud y la seguridad, será importante crear nuevos puestos de trabajo en todos los sectores, para personas con discapacidad, mujeres desempleadas y jóvenes 12. Otro problema es claramente el rápido envejecimiento de la población, ya que la proporción de gente eran superior de 60 años con respecto a los países mejorados era del 11,7% y aumentó al 19,4% en 2000, un aumento del 66%. Tenga en cuenta que las empresas deben desarrollar un propósito que ayude abordar los problemas que puedan ocurrir y afectar el desarrollo de los empleados (p.9).

Collazos, Palacio, Ríos y Vanegas (2017) a través de su estudio titulado “Diseñar la planificación de formación de los trabajadores para Mississa de Cambia planta de agregados de piedra en la ciudad Pereira bajo las directrices del Decreto 1072 de 2015”, en Colombia. Objetivo A partir de la tesis diseñar una planificación de formación en los trabajadores una fábrica Colombia Pereira personalizada, saber seguir Decreto 1072 de 2015 y autoevaluación bajo Resolución 1111 en 2017. El tipo de estudio es descriptivo. Debido al alcance limitado de los requisitos. La teoría y la práctica en salud y seguridad ocupacional, pueden reducir la carga de accidentes en centro de trabajo. Por lo tanto, es esencial estar capacitado en las instrucciones de seguridad y salud, reconocer y prevención de peligros,

implantación de disposiciones de verificación, etc. Los autores concluyen mostrando que Tutoría (capacitación) sugerida, este equipo quedó complacido Colaboradores, acreedores y vendedores brindan tarifas y planes de negocios, Riesgos relacionados con el negocio, además de tomar medidas y Reducir los riesgos para la empresa.

Weil (2020) En los Estados Unidos, los trabajadores temporales o en libertad condicional a menudo desconocen a quienes denuncian problemas de seguridad en el lugar de trabajo o, a menudo, se muestran reacios a ejercer su derecho a mostrar un lamento encima de obstáculos de seguridad en el lugar de trabajo. Condiciones peligrosas por temor a represalias, afectando su seguridad y desempeño. La prevalencia de la clasificación errónea de empleados como contratistas independientes en entornos de trabajo inherentemente peligrosos, como la construcción, la logística y los despidos, puede aumentar el riesgo de muerte.

El análisis del censo de lesiones ocupacionales fatales encontró que, en 2017, casi el 12% de las lesiones laborales fatales fueron atribuibles a trabajadores por cuenta propia (definidos como trabajadores cuyos trabajos de corta duración impliquen tareas esporádicas y no garantía de empleo futuro). Esto representa una tendencia a lesionarse o morir a causa de un accidente en el lugar de trabajo del empleado. las relaciones rotas también pueden extenderse a otros lugares, como detectar limpiadores fuera del hospital. Aumento de la prevalencia de infecciones nosocomiales. Sugirió como solución al problema, apostar por la definición si la designación temporal es razonable y cuando no se viola la ley, aunque no lo sea hay razones para abolir este empleo, la necesidad de fortalecer las regulaciones y establecer una legislación para mejorar la situación en el país.

Pinilla (2019) En España, el cambio actual incluye nuevas oportunidades, avances, así como nuevos altibajos, como el aumento de la carga mental y emocional con la que tienen que convivir los empleados. Este comienza en el trabajo de parto, es variable, tiene pocas expectativas y por lo tanto es difícil de mantener. Conduce a problemas psicológicos que se vuelven más graves. La carga física continúa cambiando lentamente. Por otro lado, se reducen las actividades que requieren esfuerzo, y al mismo tiempo, también aumentan los

problemas ocasionados por malas posturas en el trabajo que provocan dolor. Al igual que en España, en otros países las quejas por problemas musculares son el principal factor de riesgo y seguirán aumentando debido a las largas jornadas laborales por exigencias laborales, contribuyendo a que siga prevaleciendo el problema del envejecimiento. Por eso, en la presente, de gran tamaño de progreso de la ciencia, es necesario crear una programación donde podamos evitar accidentes y peligros, donde se monitoree las condiciones laborales, sabiendo qué cambios traerán estas a la salud. Trabajadores, qué medidas se deben tomar para minimizar las consecuencias y reducir los riesgos

Trabajadores cuyo trabajo a corto plazo implica tareas materiales y no hay garantía de empleo futuro). Esto representa una tendencia desproporcionadamente más alta de lesiones o muerte por un accidente en el lugar de trabajo en comparación con la tendencia típica del empleado. Presentada como una solución al problema, la apuesta es determinar si el arrendamiento temporal es razonable y cuándo no se viola la ley, aunque no hay razón para excluir el nombramiento, pero existe la necesidad de fortalecer la normativa y establecer una ley para mejorar la situación en el País.

Ojeda y de la O Maese (2018) señalaron que muchas empresas en México han introducido nuevas estrategias de riesgos para los trabajadores, y problemas para probar su efectividad porque no toman en cuenta el impacto potencial en el medio ambiente. Con pensamientos de prevención. Se recomienda a las empresas de RSE tener en cuenta la legislación vigente del elemento de empleo, que es fundamental para proteger lo que necesitan los trabajadores, para reducir el índice de accidentes de trabajo y muertes, al mismo tiempo que se reduce la sensación de inseguridad en el lugar de trabajo.

A nivel nacional

Choroca y Ruiz (2019) en Lima. Según un estudio realizado por Marsh Perú, el principal objetivo de las empresas es mejorar el clima laboral y apoyar a los trabajadores, con el fin de incrementar su desempeño en el trabajo. Así, el 63% de las organizaciones señalaron este como un objetivo prioritario. En las empresas, la prioridad es la precaución de incidentes por afección capacitado, ya que en el perfil del equipo encontramos ingenieros (81%), médicos (64%) y

en menor medida psicología del trabajo (10%). Esto está respaldado por las intenciones de las empresas.

Reforzar equipos con formaciones como ingenieros (63%), médicos (20%) y finalmente psicólogos (6%). Para hacer frente a este problema, para el 2012, la ley peruana exigió a las empresas implementar un programa para prevenir y reducir los accidentes laborales. En un principio, la prioridad de las empresas es cumplir con lo que exige la ley, la prevención no es la razón principal. En algunos campos como minería, construcción y combustibles. Pero, después de 7 años, este estándar ha evolucionado y se ha adaptado a las prioridades cambiantes.

Para Dávila (2019), Chiclayo, todo trabajo tiene riesgos, ya sean biológicos, físicos, etc., y además de la falta de planificación de seguridad y salud ocupacional en la organización, puede resultar peligroso. La norma cubre todos los accidentes, así como cualquier evento que ocurra y afecte el bienestar de los trabajadores y ocurra dentro de la organización. Esto no solo debe estar disponible para los trabajadores, sino también para los beneficiarios o cualquier persona en contacto con el lugar de trabajo, por lo que el programa incluye un conjunto de habilidades destinadas a prevenir y proteger a las personas ante cualquier evento incierto.

Casa verde, Lozada y Otero (2018) identificaron a Lima como la región con mayor exposición a residuos sólidos, generando cerca de 3 millones de toneladas de residuos, y a San Juan de Lurigancho como la provincia con más residuos. del entorno. Por ello, el Esquema de Capacitación que se brindara ayudará a cambiar la ganas que mantiene el trabajador hacia los conceptos y cómo encaminan sus acciones a través del programa, también mencionan que en el Perú existen las leyes 29783 y la sagacidad pública en elemento del empleadores, tiene como propósito preparar los peligros laborales en el estado, y crear un ambiente más seguro para los trabajadores, con el aporte del estado, los empleados y los sindicatos, a través del diálogo, a fin de crear un entorno más seguro. ambiente para todos los trabajadores.

Subia (2019) muestra que su investigación se refiere a “implementar un plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en OHSAS 18001:2007 para mejorar el desempeño en seguridad y salud”. ESERMINPERU S.A.C -

Profesional SMCV”, en Arequipa El objetivo general de este estudio es promover ESERMIN PERÚ S.A. Trabajadores indirectos, subcontratistas, proveedores, invitados y terceros que puedan verse afectados por el proceso de construcción. El tipo y diseño del estudio fue un descubrimiento descriptivo. Actualmente, toda empresa tiene una tendencia alcista. Por lo que tiene que fortalecer sus modelos y esto lo hace a través de un método de gestión que incluye la planificación, que SGS valora para ser evaluado y así brindar respaldo y confianza a sus clientes.

Los consumidores se convierten en una empresa que opera con seguridad en todas sus operaciones comerciales, pero para lograr una puntuación más alta en cada uno de los sectores, se adeudan de cumplir ciertos requisitos evaluados por SGS, un grupo esencial. Implementación del plan ESERMIN PERU SAC que incluye los estándares a alcanzar en un año para obtener la aprobación y aumentar la práctica para los empleados.

La empresa sólo busca fomentar el crecimiento de sus colaboradores con el propósito de evitar golpes y enfermedades que los provocan, pues la empresa considera su capital humano como la cura.

Pontriano (2019) en Lima. Desde un punto de vista comercial, debe ser garantizar que las estaciones de ocupación, el aparato, el personal y las operaciones sean seguros y menos peligro para los empleados. Deben colaborar con su jefe para mejorar el desempeño laboral y el acatamiento de lo establecido en el SST. Recientemente se han ido publicado importantes puntos acerca normas de los trabajadores. Sin embargo, por lo tanto, es útil tener estándares, sino que estos estándares deben estar vinculados a la realidad de los negocios nacionales. En la actualidad el Perú tiene el 90% de entidades que son Mypes, cuando es difícil lograr OHSMS, hasta el 80 % no oficial al 90%.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación y diseño

El modelo de búsqueda de esta formación sugiere una metodología solicitada, Hernández et al. (2014) considera que el propósito de este modelo de exploración es brindar soluciones para problemas notables. La investigación en el diseño de investigación es cuantitativa porque sustenta cada meta propuesta por el investigador en base de la utilización del estudio representativo. Hernández y otros (2014). Es una aplicación y es de tipo horizontal porque los datos se recogen en un periodo de tiempo determinado. Si bien el estudio es apto para un diseño no experimental, porque no abordan las variables en el trabajo, es descriptivo y correlacionado. Hernández y otros (2014). Este tipo de vínculo se define como:

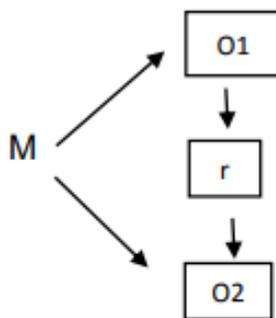


Figura 1 Grafico del trazo de búsqueda relación M Nota: en esta forma se detalla los siguientes elementos: M: trabajadores en obras del municipio de Huayo, O₁ = Variable 1: seguridad y salud en el trabajo, O₂ = Variable 2: desempeño laboral y r = Relación entre las variables.

3.2 Variables y operaciones

Variable 1: Seguridad y salud en el trabajo se convierte en una variable propia referente a la instancia ordenada, porque tiene características no numéricas, además de características de clasificación. La definición conceptual de Curtis (2012) enfatiza que es un problema basado en la prevención

Los accidentes o accidentes pueden desarrollarse en medio del trabajo, cuya determinación es comunicarse y habilitar a todos. Mejorando condiciones para el uso del empleo.

La definición operativa se expresa en tres aspectos: políticas y programa de prevención, organización de la prevención, Incentivos a los trabajadores, planificación preventiva, Control Interno y Manuel de seguridad; la información que contiene es recopilada por herramientas y herramientas que utilizan escalas de Likert. Para todo el valor usan tres niveles de medición: malo, regular y bueno.

Tabla N°01

Matriz de Operacionalización de la variable Seguridad y Salud en el trabajo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
Políticas y programa de prevención	Planificación y programa política preventiva	(1-4)	Escala de Liker 1. Nunca 2. Casi Siempre 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo Regular Bueno
Organización de la prevención	Comité de seguridad y salud Preparación y respuesta ante emergencia	(5-8)		
Incentivos a los Trabajadores	Calidad, Eficiencia y Nivel de Formación	(9-12)		
Planificación Preventiva	Resultados, Desempeño y Eficacia	(13-16)		

Control Interno	Medir y Controlar el cumplimiento de los objetivos	(17-20)		
Manual de seguridad	Normas y reglamento internos Función y responsabilidad	(21-24)		

Variable 2: Desempeño laboral

Se convierte en una variable adjetiva, de tipo ordinal, por lo cual introduce propiedades no numéricas, ordenadas. Definición de "concepto"

Urbano (2018) mostró que se trata de un comportamiento, esto significa las habilidades de los empleadores. La consecuencia de búsqueda basados en el mismo rendimiento para alcanzar los objetivos marcados. La definición de proceso se expresa en tres dimensiones: productividad, eficiencia y eficaz, ya que la comunicación se recopila inclinación de herramientas y de igual forma se usan cinco cualidades de escala de Likert.

Tabla N°02

Matriz de Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
Productividad	Producción personal, Cumplimiento de metas	(1-4)	Escala de Liker 1. Nunca 2. Casi Siempre 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo Regular Bueno
Eficacia		(5-8)		

	Calidad del trabajo, Cumpliendo sus labores			
Calidad de Trabajo	Pulcritud, Minuciosidad y empeño que pone en el trabajo	(9-12)		
Responsabilidad	Actuar con eficiencia y autonomía	(13-16)		
Liderato y Trabajo en equipo	Trabajo en conjunto con los trabajadores	(17-20)		
Eficiencia	Liderazgo y Cooperación	(21-24)		

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Sánchez, Reyes y Mejía (2018) lo confirman como una acumulación de las personas que cumplan requisitos específicos o similares de una forma u otra, se considerará en un momento. Para ello, el estudio se centró en 26 empleadores que trabajaban en la Municipalidad de Huayo.

Muestra: En este proyecto por tener una población pequeña, la muestra será igual a la población.

Técnica de muestreo: No aplica.

3.4 Técnicas y herramientas de recopilación de datos

Según Hernández et al., (2014) la encuesta es un instrumento que en la cual se utiliza para compilar la comunicación. Esto se aplica a un conjunto de gente en el momento de una decisión propia.

Fabregués et al., (2016) informaron que el formulario se aprovechó para recopilar información de los participantes, cuyo propósito es posible. La recopilación de datos es debido a la pregunta planteada a la población. Las características de la herramienta se exponen a continuación:

Efecto

La validez del cometido del registro fue determinada por una sentencia, expertos y expertas en este campo decidieron que el documento es eficaz; a la vez se proporciona atribución, relevancia y claridad. Para ilustrar la fiabilidad del dispositivo, cuestionario de encuesta de la municipalidad de Huayo a 26 empleadores de las distintas áreas.

La confiabilidad es una prueba de cálculo estadístico hecha para confirmar plenamente que los resultados obtenidos confiado del mismo modo, Quero (2010) afirma que la prueba se denomina el Alfa de Cronbach es el soporte subyacente principal para la confiabilidad de la escala.

3.5 Procedimientos

Este estudio incluye varios procedimientos de cobro, los datos se detallarán de la siguiente manera: a) el entrevistador- recuperación de datos b) almacenar la comunicación en una base de datos de Excel, y c) Mediante procedimientos han obtenido pruebas transversales, numéricas y de inferencia.

3.6 Métodos de análisis de datos

Utilizando Microsoft Excel y el Programa estadístico SPSS para clasificación y procesamiento. Porque establece la estandarización de la información y las estadísticas

Shapiro Wilk porque está presente en $n \leq 30$ ($n = 26$). Para la preparación especificado se utilizaron tablas de eventos y accidentes. Un gráfico que muestra el tipo de programa de estudio. En cuanto al estudio de la inferencia, la prueba

de Rho para Spearman, se determina el nivel de correlación en medio de dos fenómenos de búsquedas.

3.7 Aspectos éticos

La búsqueda se centró en los ulteriores factores: los éticos, que, relativas a cuestiones de la comunicación y la cognición, y ayude a proporcionar modelo de poder hacer bien, seguro y saludable. Estos modelos realizan la responsabilidad de sostener la salud y el espacio profesional y sin molestias. Asimismo, el valor social: se traduce en quienes participaron en este estudio no están obligados a hacerlo.

Para ello, por el contrario, conocieron y participaron en esta investigación, del mismo modo, una variedad de métodos de validación de la ciencia y las sendas que alcanza suceder la averiguación, así que usar instrumentos principales y mecanismos para detallar la selección de forma y ayudará a adquirir los efectos. Cabe marcar que cada indagador es el cumplidor de este es respetar a las figuras éticos de su averiguación y práctica.

IV. RESULTADOS

4.1 Estudio representativo

Estudio representativo de la variable de seguridad y salud en el trabajo

Tabla N°03

Se muestra las características de los resultados de dichas encuestas en relación la dimensión de la Seguridad y salud en el trabajo.

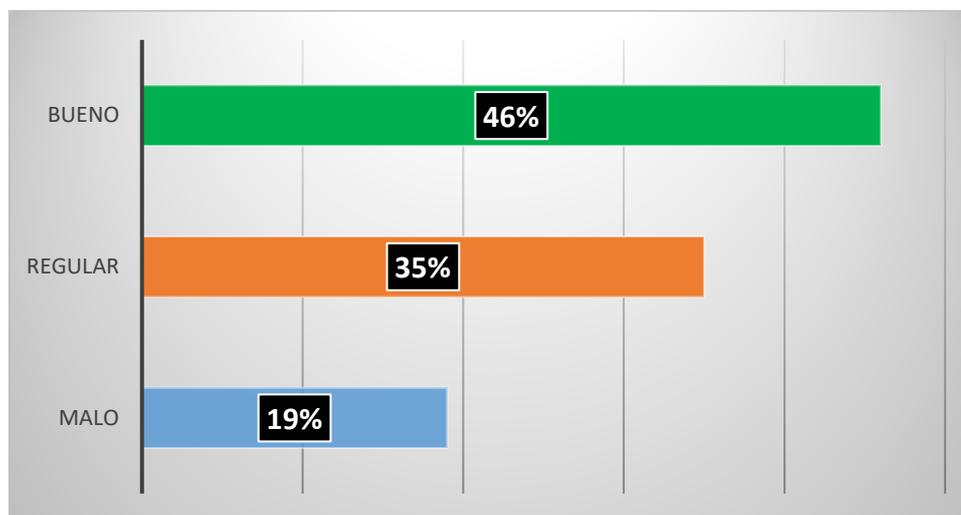
	REGULARIDAD	%
BAJO	5	19%
MEDIO	9	35%
ALTO	12	46%
GLOBAL	26	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de encuestas

Grafico N°01

Se puede observar los porcentajes obtenidos de las encuestas de la dimensión de Seguridad y salud en el trabajo



Nota: El Grafico muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de las encuestas

Interpretación:

Tabla N°03 y Grafico N°01 se muestra que el total de empleadores de Huayo, el 46% de investigados captan poseer un excelente seguridad y salud en el trabajo, continuo por el 35% de empleadores semejante a 9 identifican obtener una regular seguridad y por ultimo 19% de los empleadores con un total de 5 empleadores, observan obtener una mala seguridad.

Tabla N°04

Se muestra las características de los resultados de dichas encuestas sobre las políticas y programas de prevención de la variable seguridad y salud en el trabajo

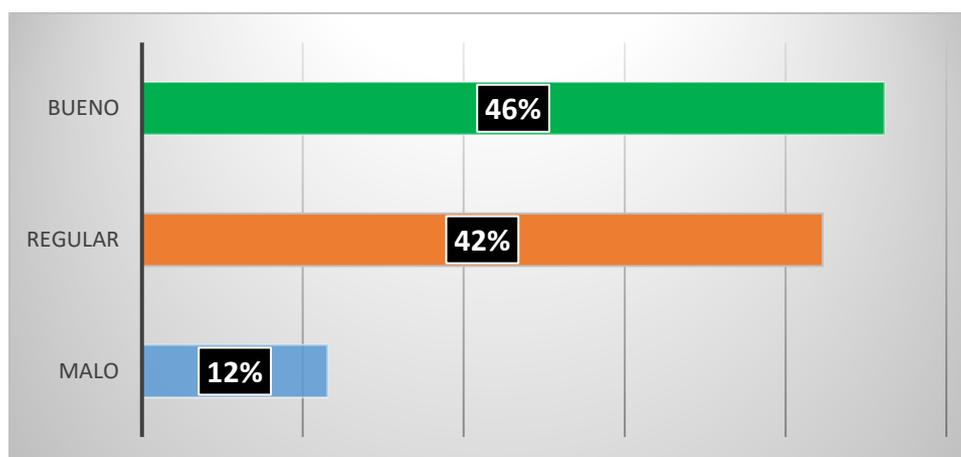
	REGULARIDAD	%
BAJO	3	12%
MEDIO	11	42%
ALTO	12	46%
GLOBAL	26	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia. Datos obtenidos de encuestas

Grafico N°02

Se puede observar los porcentajes obtenidos de las encuestas de la dimensión políticas y programas de prevención de la variable seguridad y salud en el trabajo.



Nota: El Grafico muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de las encuestas

Interpretación:

Tabla N°04 y Grafico N°02 se muestra, entre el número global de empleadores, el 46% de investigados poseen obtener una buena política y programas de prevención, sucesivo al 42% de empleadores equiparable a 11 especifican obtener una regular políticas y programas de prevención y solo el 12% de empleadores con una total de 3 empleadores tienen una mala políticas y programas de prevención.

Tabla N°05

Se muestra las características de los resultados de dichas encuestas sobre la organización de la prevención de la variable seguridad y salud en el trabajo

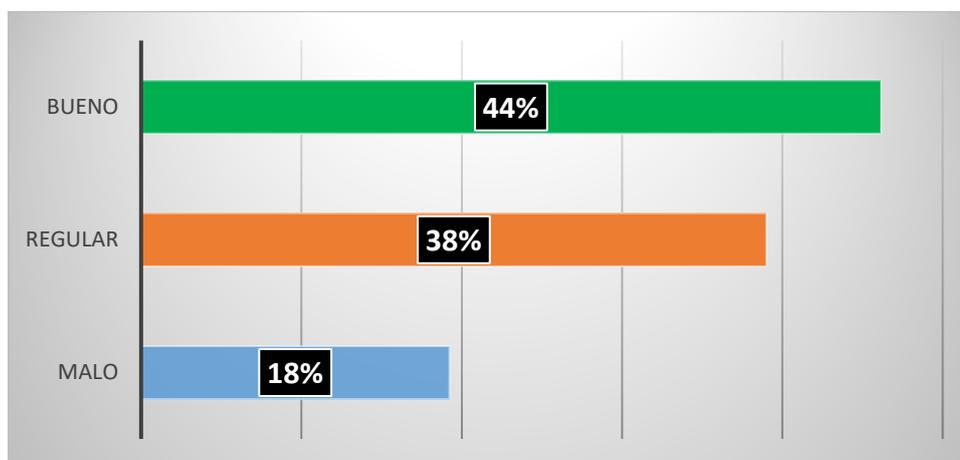
	REGULARIDAD	%
BAJO	5	18%
MEDIO	9	38%
ALTO	12	44%
GLOBAL	26	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de encuestas

Grafico N°03

Se puede observar los porcentajes obtenidos de las encuestas de la dimensión organización de la prevención variable seguridad y salud en el trabajo



Nota: El Grafico muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de las encuestas

Interpretación:

Tabla N°05 y Grafico N°03 se presenta en grafico el número de cantidad de empleadores de Huayo, el 44% de empleadores encuestados captan obtener buena organización de la prevención, y el 38% de empleadores demuestran que el 9 presentan tener una regular prevención y solo el 18% de empleadores tener una mala prevención.

Tabla N°06

Se muestra las características de los resultados de dichas encuestas sobre los incentivos a los trabajadores de la variable seguridad y salud en el trabajo.

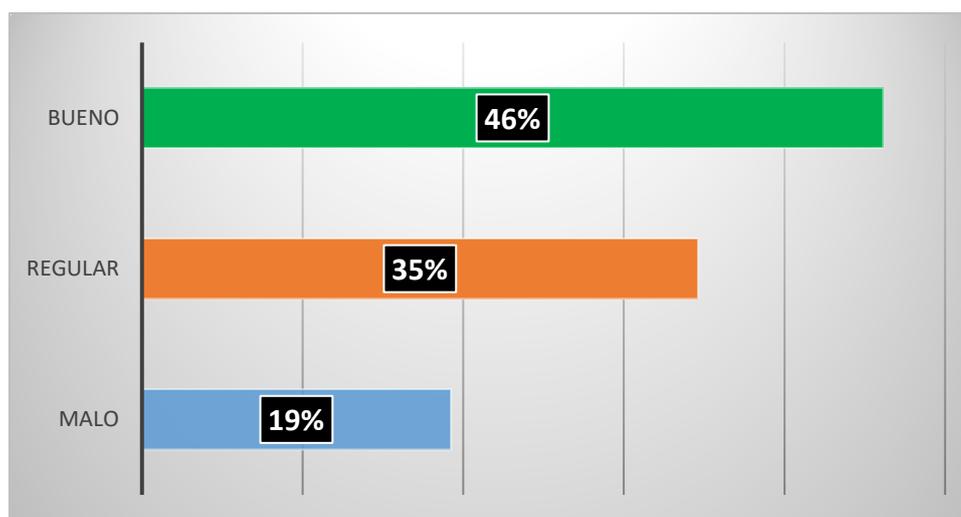
	REGULARIDAD	%
BAJO	5	19%
MEDIO	9	35%
ALTO	12	46%
GLOBAL	26	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de encuestas

Grafico N°04

Se puede observar los porcentajes obtenidos de las encuestas de la dimensión incentivos a los trabajadores de la variable seguridad y salud en el trabajo



Nota: El Grafico muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de las encuestas

Interpretación:

Tabla N°06 y Grafico N°04 en el total de empleadores de Huayo, el 46% de encuestados perciben tener buena incentivos a los trabajadores, encaminado con el 35% de empleadores que el 9 demuestran obtener un regular incentivo a los empleadores y por último el 19% de empleadores recibieron tener una mala incentivo a los trabajadores.

Tabla N°07

Se muestra las características de los resultados de dichas encuestas sobre la planificación preventiva de la variable seguridad y salud en el trabajo.

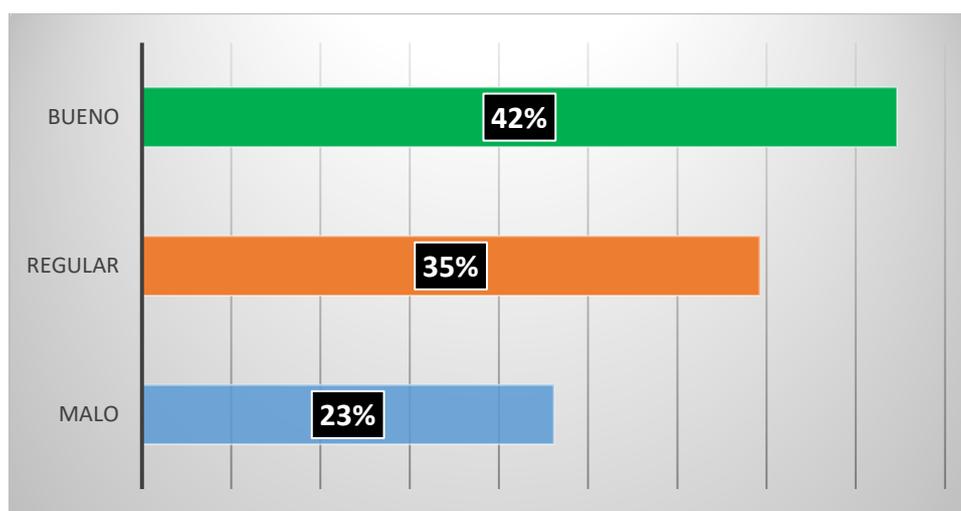
	REGULARIDAD	%
BAJO	6	23%
MEDIO	9	35%
ALTO	11	42%
GLOBAL	26	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de encuestas

Grafico N°05

Se puede observar los porcentajes obtenidos de las encuestas de la dimensión planificación preventiva de la variable seguridad y salud en el trabajo



Nota: El Grafico muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de las encuestas

Interpretación:

Tabla N°07 y Grafico N°05 se muestra que la cantidad de empleadores de Huayo, 42% de encuestados perciben tener buena planificación preventiva continuo con el 35% de empleadores solamente 9 demuestran obtener una regular planificación preventiva y por último el 23% de empleadores manejan obtener una mala planificación preventiva.

Tabla N°08

Se muestra las características de los resultados de dichas encuestas sobre el control interno de la variable seguridad y salud en el trabajo.

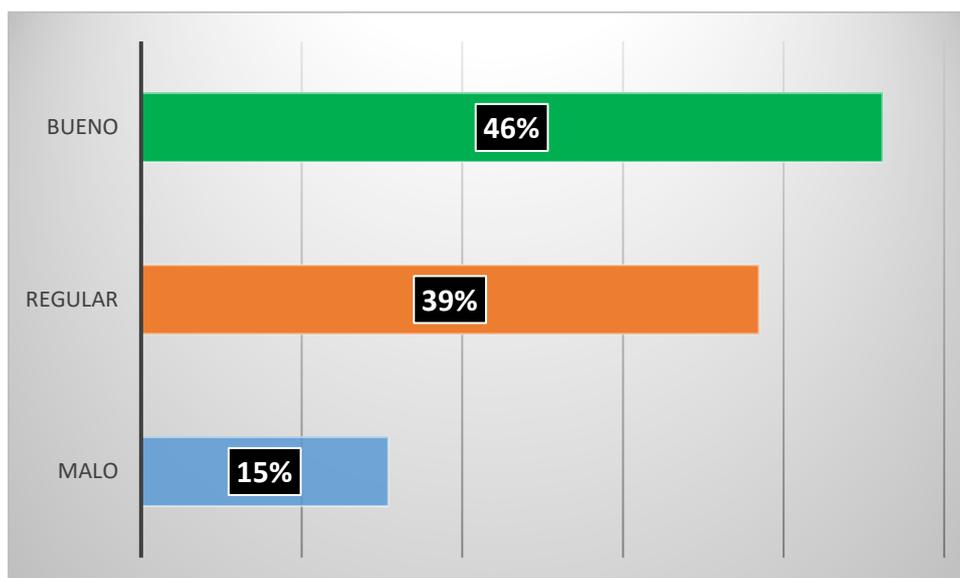
	REGULARIDAD	%
BAJO	4	15%
MEDIO	10	39%
ALTO	12	46%
GLOBAL	26	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de encuestas

Grafico N°06

Se puede observar los porcentajes obtenidos de las encuestas de la dimensión control interno de la variable seguridad y salud en el trabajo



Nota: El Grafico muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de las encuestas

Interpretación:

Tabla N°08 y Grafico N°06 se presenta la totalidad de los empleadores de Huayo el 46% de encuestados perciben tener buen control interno, guiado por el 39% de empleadores detallan que solamente 10 obtienen un regular control interno y con el 15% de los trabajadores presentan tener una mala manejo de control interno.

Tabla N°09

Se muestra las características de los resultados de dichas encuestas sobre el manual de seguridad de la variable seguridad y salud en el trabajo.

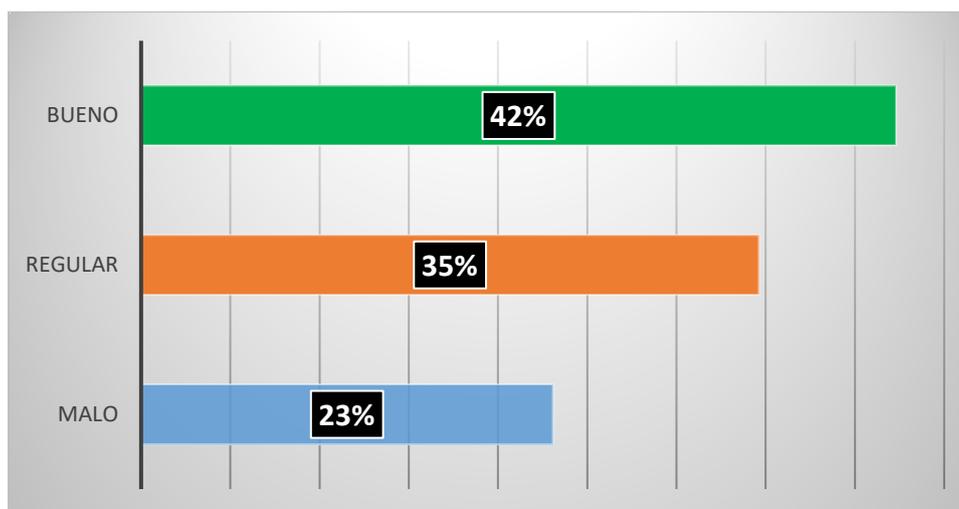
	REGULARIDAD	%
MALO	6	23%
REGULAR	9	35%
BUENO	11	42%
GLOBAL	26	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de encuestas

Grafico N°07

Se puede observar los porcentajes obtenidos de las encuestas de la dimensión manual de seguridad de la variable seguridad y salud en el trabajo



Nota: El Grafico muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de las encuestas

Interpretación:

Tabla N°09 y Grafico N°07 se representa que, entre la cantidad de empleadores de Huayo, 42% de los encuestados perciben tener buen manual de seguridad, guiado con el 35% de empleadores manifiestan que 9 señalan obtener un regular manual de seguridad y solo el 23% de empleadores obtienen mala manual de seguridad.

Tabla N°10

Se muestra las características de los resultados de dichas encuestas sobre el Desempeño laboral.

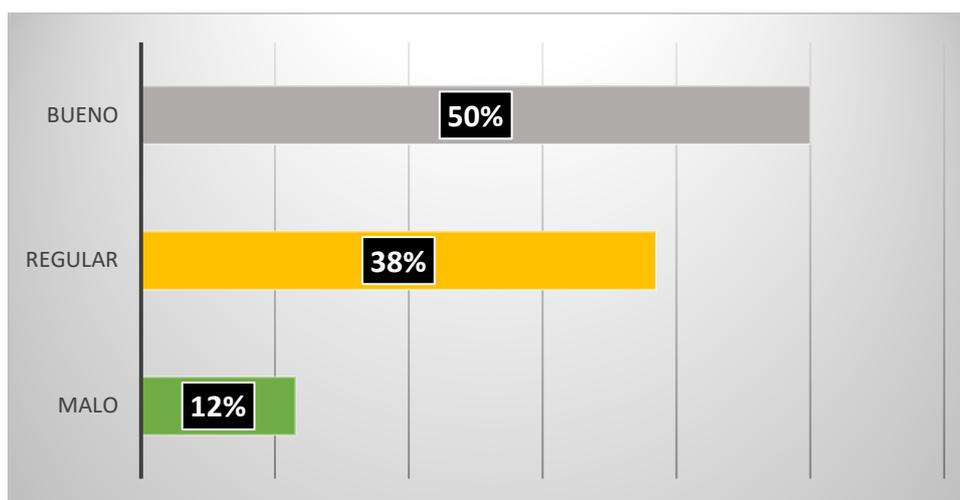
	REGULARIDAD	%
BAJO	3	12%
MEDIO	10	38%
ALTO	13	50%
GLOBAL	26	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de encuestas

Figura N°08

Se puede observar los porcentajes obtenidos de las encuestas de la dimensión desempeño laboral.



Nota: El Grafico muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de las encuestas

Interpretación:

Se visualiza Grafico N°10 y Figura N°08 que, entre todos los empleadores de Huayo, el 50 de los empleadores presentan a 13 trabajadores demuestran obtener un buen desempeño laboral, el 38% de 10 empleadores comentan obtener un regular desempeño laboral y solo 12% de empleadores tiene un desempeño deficiente.

Tabla N°11

Se puede observar los resultados de dichas encuestas sobre productividad de la variable desempeño laboral.

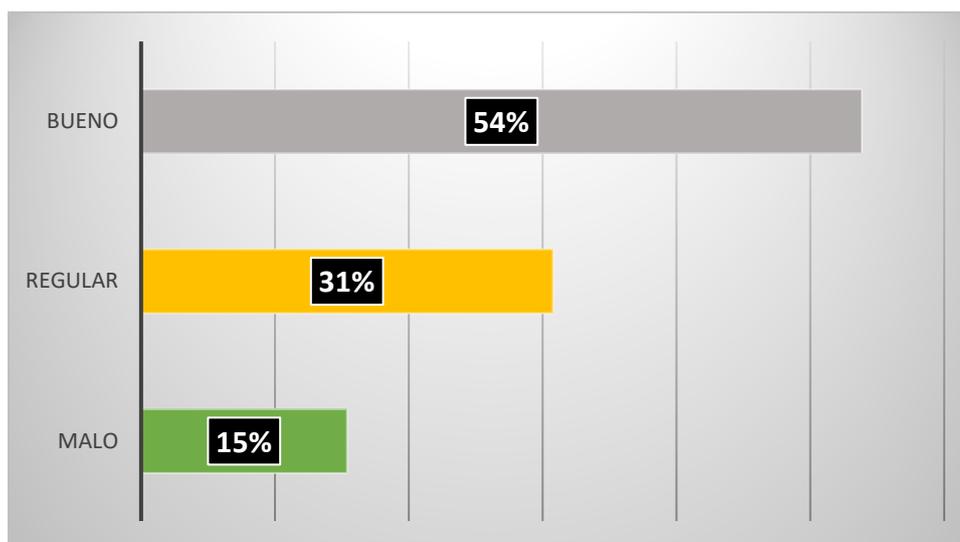
	REGULARIDAD	%
BAJO	4	15%
MEDIO	8	31%
ALTO	14	54%
GLOBAL	26	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de encuestas

Grafico N°09

Se puede observar los porcentajes obtenidos de las encuestas de la dimensión productividad de la variable desempeño laboral.



Nota: El Grafico muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de las encuestas

Interpretación:

De la Tabla N°11 y Grafico N°09, se presenta que el 54% de empleadores de la municipalidad distrital de huayo obtienen una buena productividad, el 31% de trabajadores especifican tener una regular productividad y por último el 15% comentan obtener una mala productividad.

Tabla N°12

Se muestra las características de los resultados de dichas encuestas sobre la eficacia de la variable desempeño laboral.

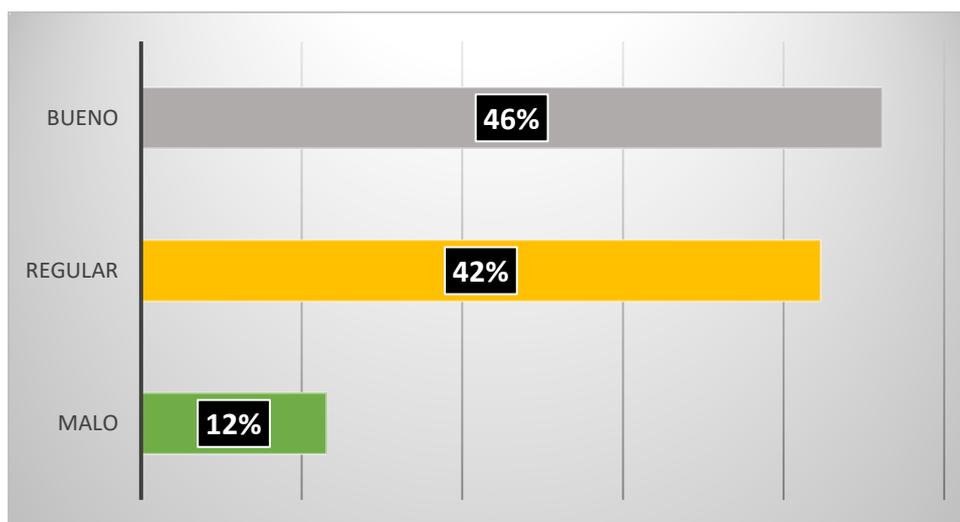
	REGULARIDAD	%
BAJO	3	12%
MEDIO	11	42%
ALTO	12	46%
GLOBAL	26	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de encuestas

Grafico N°10

Se puede observar los porcentajes obtenidos de las encuestas de la dimensión eficacia de la variable desempeño laboral.



Nota: El Grafico muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de las encuestas

Interpretación:

Se representa que la Tabla N°12 y Grafico N°10, el 42% de empleadores de Huayo, con número de 11 de ellos obtienen una regular eficacia de trabajo, el 46% de trabajadores con un total de 12 trabajadores reciben una buena eficacia, y por último el 12% con 3 trabajadores se manifiesta que no perciben una mala eficacia.

Tabla N°13

Se muestra las características de los resultados de dichas encuestas sobre la calidad de trabajo de la variable desempeño laboral.

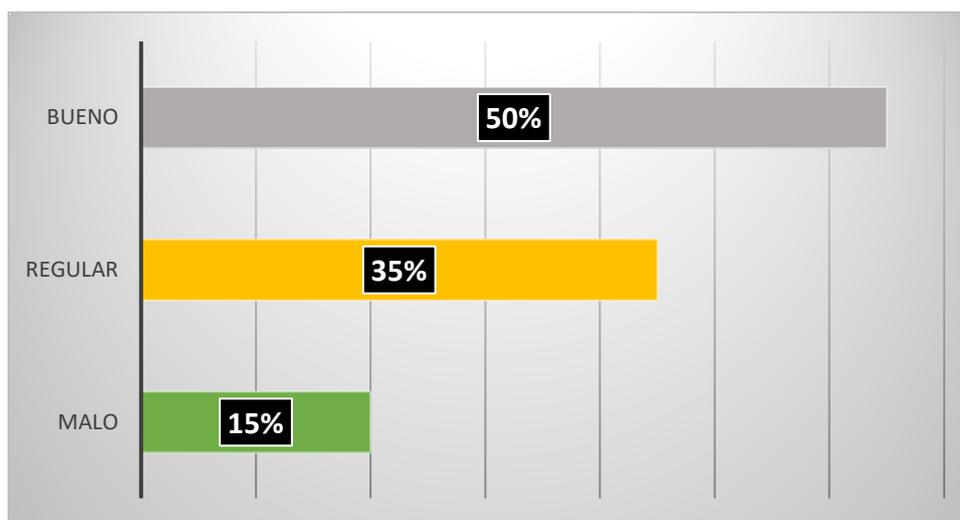
	REGULARIDAD	%
BAJO	4	15%
MEDIO	9	35%
ALTO	13	50%
GLOBAL	26	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de encuestas

Grafico N°11

Se puede observar los porcentajes obtenidos de las encuestas de la dimensión calidad de trabajo de la variable desempeño laboral.



Nota: El Grafico muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de las encuestas

Interpretación:

Se muestra en la Tabla N°13 y Grafico N°11 la totalidad de empleadores de Huayo, el 50% de encuestados representa obtener una calidad de trabajo, el 35% de ello especifican tener una regular y con el 15% que son 4 trabajadores se manifiestan e indican una mala calidad de trabajo.

Tabla N°14

Se muestra las características de los resultados de dichas encuestas sobre la responsabilidad de la variable desempeño laboral.

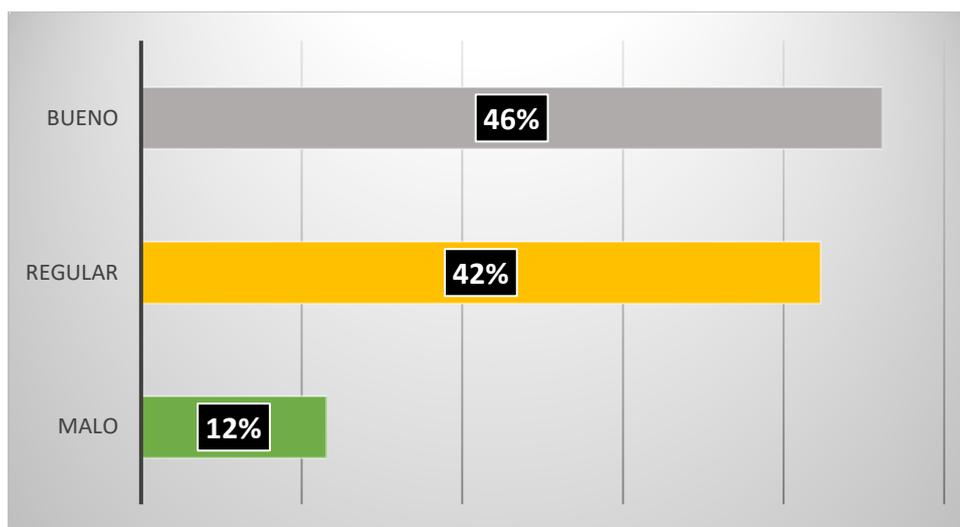
	REGULARIDAD	%
BAJO	3	12%
MEDIO	11	42%
ALTO	12	46%
GLOBAL	26	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de encuestas

Grafico N°12

Se puede observar los porcentajes obtenidos de las encuestas de la dimensión responsabilidad de la variable desempeño laboral.



Nota: El Grafico muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de las encuestas

Interpretación:

De la Tabla N°14 y Grafico N°12 que, de su totalidad de los empleadores de Huayo, el 46% de trabajadores se encuentran con una buena responsabilidad, el 42% con un total de 11 trabajadores perciben una regular responsabilidad y por último el 12% (conformado por 3 trabajadores) se manifiesta que es malo.

Tabla N°15

Se muestra las características de los resultados de dichas encuestas sobre el liderazgo y trabajo en equipo de la variable desempeño laboral.

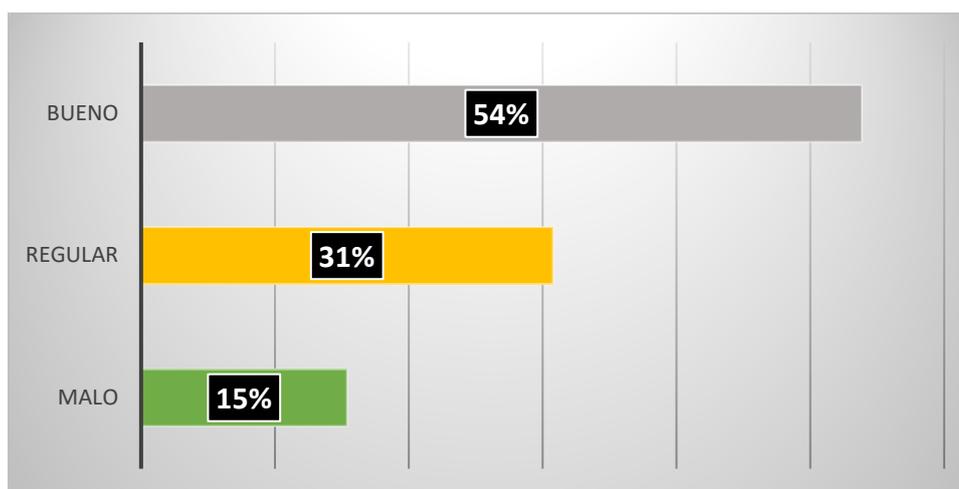
	REGULARIDAD	%
BAJO	4	15%
MEDIO	8	31%
ALTO	14	54%
GLOBAL	26	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de encuestas

Grafico N°13

Se puede observar los porcentajes obtenidos de las encuestas de la dimensión liderazgo y trabajo en equipo de la variable desempeño laboral



Nota: El Grafico muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de las encuestas

Interpretación:

Se representa que la Tabla N°15 y Grafico N°13, la cantidad de los empleadores de Huayo, el 54% de encuestados perciben una buen liderazgo y trabajo en equipo, el 31% se manifiesta e indican que es regular y solo el 15% de trabajadores encuestados indican que tienen un mal liderazgo y trabajo en equipo.

Tabla N°16

Se muestra las características de los resultados de dichas encuestas sobre la eficacia de la variable desempeño laboral.

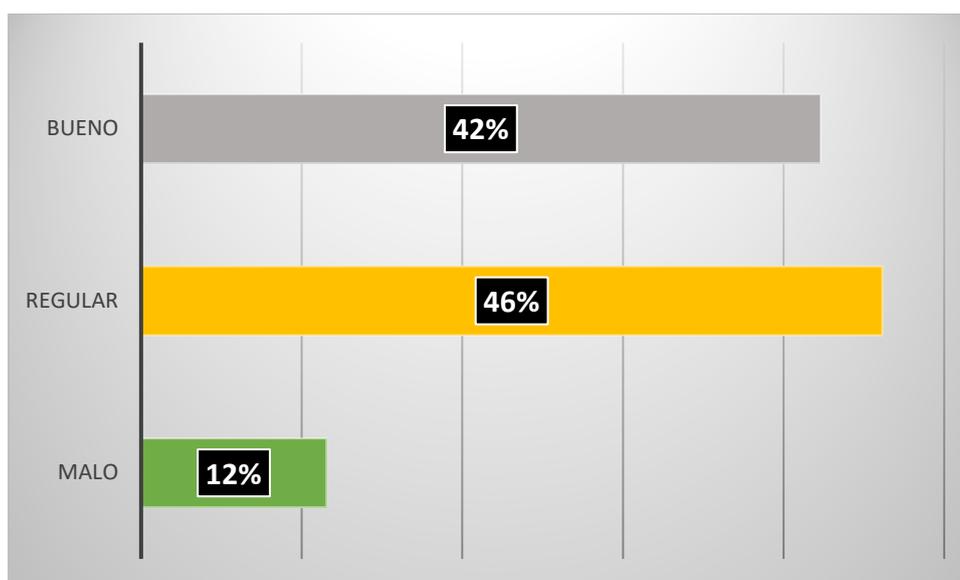
	REGULARIDAD	%
BAJO	3	12%
MEDIO	12	46%
ALTO	11	42%
GLOBAL	26	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de encuestas

Grafico N°14

Se puede observar los porcentajes obtenidos de las encuestas de la dimensión eficacia de la variable desempeño laboral.



Nota: El Grafico muestra los resultados de las encuestas

Fuente propia: Datos obtenidos de las encuestas

Interpretación:

De la Tabla N°16 y Grafico N°14, el número total de empleadores de Huayo, el 46% de empleadores encuestados obtienen una buena eficacia, el 42% y también especifican que es regular y por último el 12% de trabajadores conformados por 3 de ellos indican que es malo.

4.2 Análisis inferencial

Tabla N°17 Prueba de Normalidad de Variable Seguridad y Salud en el Trabajo

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE 1	.288	26	<.001	.777	26	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Aplicamos prueba de normalidad shapiro wilk porque tenemos menos de 50 datos. La significancia de la primera variable es igual a $p < .001$ por lo que decimos que nuestros datos no son normales

Tabla N°18 Comprobación de Regularidad de la variable Desempeño Laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE 2	.332	26	<.001	.743	26	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Aplicamos prueba de normalidad shapiro wilk porque tenemos menos de 50 datos. La significancia de la segunda variable es igual a $p < .001$ por lo que decimos que nuestros datos no son normales

Tabla N°19 Pruebas de Normalidad de las Dimensiones de la Variable 1

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1	.290	26	<.001	.771	26	<.001
D2	.288	26	<.001	.777	26	<.001
D3	.266	26	<.001	.788	26	<.001
D4	.266	26	<.001	.788	26	<.001
D5	.288	26	<.001	.777	26	<.001
D6	.266	26	<.001	.788	26	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Aplicamos prueba de normalidad shapiro wilk porque tenemos menos de 50 datos. La significancia de las dimensiones de la variable 1 es igual a $p < .001$ por lo que decimos que los datos de las dimensiones no son normales.

Tabla N°20 Pruebas de Normalidad de las Dimensiones de la Variable 2

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1	.332	26	<.001	.743	26	<.001
D2	.290	26	<.001	.771	26	<.001
D3	.310	26	<.001	.762	26	<.001
D4	.290	26	<.001	.771	26	<.001
D5	.332	26	<.001	.743	26	<.001
D6	.269	26	<.001	.779	26	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Aplicamos prueba de normalidad shapiro wilk porque tenemos menos de 50 datos. La significancia de las dimensiones de la variable 2 es igual a $p < .001$ por lo que decimos que los datos de las dimensiones no son normales.

Tabla N°21 Correlaciones de la Variables 1 y Variables 2

		V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	26
	V2	Coefficiente de correlación	.925**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Utilizando el estadístico conseguimos un producto de 0.925, por lo cual, se examina un valor de relación entre fuerte y perfecta, por lo que ha mayor seguridad y salud en el trabajo habrá mejor desempeño laboral. debido a que el valor de sig bilateral es menor a 0.001 existe una mayor correlación entre ambas variables.

Tabla N°22 Correlaciones de la Variables 1 y la Dimensión Productividad

			V1	D
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1.000	.902**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	26	26
	D	Coefficiente de correlación	.902**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	26	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Utilizando el estadístico demostramos un resultado de 0.902, por lo cual, se analiza un valor de relación entre fuerte y perfecta, por lo que ha mayor seguridad y salud en el trabajo habrá mayor productividad. debido a que el valor de sig bilateral es menor a 0.001 existe una mayor relación en medio de la variable y la dimensión.

Tabla N°23 Correlaciones de la Variables 1 y la Dimensión Eficacia del Desempeño Laboral

			V1	D
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1.000	.913**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	26	26
	D	Coefficiente de correlación	.913**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	26	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Utilizando el estadístico alcanzamos un resultado de .913, por lo cual, se dispone un valor de relación entre fuerte y perfecta, por lo que ha mayor seguridad y salud en el trabajo habrá mayor eficacia. debido a que el grado de sig reciproco es menor a 0.001 existe una mayor relación entre la variable y la dimensión.

Tabla N°24 Correlación de la variable 1 y la Dimensión calidad en el trabajo

			V1	D
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1.000	.902**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	26	26
	D	Coefficiente de correlación	.902**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	26	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Utilizando el estadístico alcanzamos un resultado de .902, por lo cual, se dispone un valor de relación entre fuerte y perfecta, por lo que ha mayor seguridad y salud en el trabajo habrá mayor eficacia. debido a que el grado de sig reciproco es menor a 0.001 existe una mayor relación entre la variable y la dimensión.

Tabla N°25 Correlación de la variable 1 y la Dimensión responsabilidad

			V1	D
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1.000	.925**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	26	26
	D	Coefficiente de correlación	.925**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	26	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Utilizando el estadístico alcanzamos un resultado de .925, por lo cual, se dispone un valor de relación entre fuerte y perfecta, por lo que ha mayor seguridad y salud en el trabajo habrá mayor eficacia. debido a que el grado de sig reciproco es menor a 0.001 existe una mayor relación entre la variable y la dimensión.

Tabla N°26 Correlación de la variable 1 y la Dimensión liderazgo y trabajo en equipo

		V1	D
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	26
	D	Coefficiente de correlación	.926**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Utilizando el estadístico alcanzamos un resultado de .926, por lo cual, se dispone un valor de relación entre fuerte y perfecta, por lo que ha mayor seguridad y salud en el trabajo habrá mayor eficacia. debido a que el grado de sig reciproco es menor a 0.001 existe una mayor relación entre la variable y la dimensión.

Tabla N°27 Correlación de la variable 1 y la dimensión eficacia.

		V1	D
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	26
	D	Coefficiente de correlación	.919**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Utilizando el estadístico alcanzamos un resultado de .919, por lo cual, se dispone un valor de relación entre fuerte y perfecta, por lo que ha mayor seguridad y salud en el trabajo habrá mayor eficacia. debido a que el grado de sig reciproco es menor a 0.001 existe una mayor vinculación en medio de incierto y el aspecto.

V. DISCUSION

A continuación de presentar los logros, en la presente indagación se pasó a realizar la disputan de los mismos:

Conforme a la correlación entre seguridad y salud en el trabajo, su certeza se basa en el efecto que se presenta en la tabla 17 confirma que hay un elevado nivel relación verdadera, obteniendo como resultados un valor de significancia de p-menos a 0.05 con un valor de 0.000 y esto hace un porcentaje de relación de Spearman de 0,885. Los resultados condujeron ser similares a Salazar (2018) en su análisis indago, concluyendo que la relación es expresiva, y el precio reconocido del representante es menor al 5% y Rho de Spearman = 0,716, en efecto elevado. De una forma adecuada es lo que explica en su investigación Díaz (2017) en su averiguación y termino que hay una correlación de las variables, a causa de ayudar a los empleadores a llevar a cabo sus trabajos de una forma adecuada, con el fin que las personas practiquen con certeza sus actividades y realicen su trabajo. También, Roa (2017) se concluye en su investigación que las instituciones ambientales requieren formar un progreso continuo para guiar valores de la prevención de salud, cuyo propósito de plantear elementos que perciban hechos en infraestructuras donde se administre. La certeza esta brindada en el tema de seguridad y salud ocupacional firmando por Cortés (2012) se manifiesta que llega a ser una instrucción la precaución y los incidentes que pueden suceder en el área de trabajo, y tiene propósito optimizar ámbito laboral en el lugar de participación. También, Uçan et al. (2020); Gilka (2020); Son et al. (2017) Se coincidir la intención de mejorar, impulsar y retomar la salud de los empleadores de las instituciones, cuidándolos en la inseguridad en el crecimiento de sus labores, de esta figura se buscará el sitio bueno y ambiente mejor. En relación del tema de desempeño laboral, Urbano (2018), se presenta que usa un paso de presión en dicha entidad que ha alcanzado con triunfo en su labor y metas profesionales. También, Valiente et 36 al. (2020); Ramírez y Zavaleta (2018) manifestaron que el propósito del precio del desempeño laboral es reclinar el crecimiento y la ocupación fallos de los trabajadores, incorporado por la promoción profesional, en giro regional y el despido. Para los resultados de seguridad y salud ocupacional hallados en esta investigación, es importante disminuir los peligros que puede suceder en

trascuro del día de trabajo para reconocer las habilidades y defectos de los trabajadores.

Con respecto a los resultados del estudio de la correlación de la Variable uno y la Variable dos, empelado el método estadístico alcanzo como logro de: $-0,777$, por ello, se dispone obtener como resultado una relación muy alta, también, se presenta una correspondencia negativa, por lo cual a mayor valor de la variable 1 menor será es menos en otras palabras, opuesta, por lo que, a mayor nivel de la Variable 1 menor valor obtendrá la variable 2, por lo tanto se manifiesta lo que se indicó en dicha investigación. Es necesario que el costo de significancia bilateral es inferior al 1%, se indica que existe una mejor correlación en medio de ambas variables.

Con respecto al estudio la relación de la Variable 1 y la dimensión impactos directos, a través de los datos estadístico alcanzamos como resultado de: $-0,877$, por lo cual, se examina que nivel existe una elevada vinculación de negativa en medio de la medida y la variable, por lo cual de manera representativa la variable 1 tendrá un porcentaje que permitirá que la dimensión no relacione el resultado estadístico obtiene negativa, por eso es necesario para que el valor de significancia bilateral es menor al 1%, se indica una mayor correlación entre dimensión y variable.

Con respecto al estudio de correlación de la Incierto 1 y el aspecto colisión indirectos, a través de los resultados estadísticos obtenemos: $-0,902$, por ello, se resuelve un grado de relación negativa muy elevada entre el aspecto y la variable. Por lo tanto, la variable 1 que está representada en los resultados podemos analizar y ver que la dimensión de colisión obtiene una relación negativa debido a los resultados estadísticos, que fueron extraídos por la base de datos mediante encuestas a los trabajadores de Huayo, que sirvió como base para obtener la información y datos para al final tener los resultaos y poder la relación de la variable 1 la dimensión. Preciso que el precio de significancia correlativo es inferior al 1%, se indica que tiene una elevada correlación en medio de dimensión y variable.

Con respecto al estudio de correspondencia de la Variable 1 y el aspecto del efecto de la modificación climático, basándose en la recopilación de información de las encuestas para la producción de este proyectos y con el apoyo de la entidad que dio la orden la para poder hacer la recolección y obtener los resultados, en base a mencionado podemos explicar qué y dar a conocer que los resultados estadísticos obtenido fueron de: -0,913, por lo cual, se analizó el valor de relación negación muy elevada en medio de la dimensión y la variable. Preciso explicar que el precio representativo mutuo es menor al 1%, se indica que tiene una elevada correlación en medio de la dimensión y variable.

Con respecto al estudio de correspondencia de la Variable 1 y magnitud responsabilidad trabajo, basándose en la colección de información de las encuestas para la construcción de este proyectos y con el apoyo de la entidad que dio la orden la para poder hacer la recolección y obtener los resultados, en base a mencionado podemos explicar qué y dar a conocer que los resultados estadísticos obtenido fueron de: -0,902, por lo cual, se nota en los resultados estadísticos, ver como la dimensión de responsabilidad trabajo teniendo relación con variable 1 donde trata de explicar que el precio representativo mutuo es menor al 1%, se indica que tiene una elevada correlación en medio de la dimensión y variable.

Con respecto al estudio de correspondencia de la Variable 1 y la magnitud eficacia, teniendo en cuenta que, para obtener los resultados, se debió encuestar a los trabajadores de la entidad así poder obtener los resultados y pasar la base estadísticos que los resultados estadísticos obtenido fueron de: -0,913, por lo cual, se analizó el valor de relación negación muy elevada en medio de la dimensión y la variable. Preciso explicar que el precio representativo mutuo es menor al 1%, se indica que tiene una elevada correlación en medio de la dimensión y variable.

Con respecto al estudio de correspondencia de la Variable 1 y el aspecto del efecto de la modificación climático, basándose en la recopilación de referencia de las investigaciones para la elaboración de este proyectos y con el apoyo de la entidad que dio la orden la para poder hacer la recolección y obtener los resultados, en base a mencionado podemos explicar qué y dar a conocer que los resultados estadísticos obtenido fueron de: $-0,913$, por lo cual, se analizó el valor de relación negación muy elevada en medio de la dimensión y la variable. Preciso explicar que el precio representativo mutuo es menor al 1%, se indica que tiene una elevada correlación en medio de la dimensión y variable.

En la presente investigación del estudio el punto principal se basa que la Seguridad Salud del trabajo está correlacionado negativa y de modo significativo con la variable 2, por lo cual para obtener la información se tenía que evaluar a cada trabajar, para ver su punto de vista de cada uno, así poder recolectar los datos mediante encuesta, así desarrollar este proyecto de investigación, por lo cual servirá para como los trabajadores tengo cuidado en la incidencias pueden ocurrir durante el trabajo, ya que en cualquier lugar que estemos, tendemos tener peligros, no solo en el trabajo, por cual dentro la de colocamos la certeza que es importante ya que habrá mayor eficacia debido que el valor de sig bilateral es menos de 0.001 y existe una mayor correlación en medio de la variable y la dimensión.

Las técnicas que utilizados para esta este proyecto nos aceptan comprender que los colaboradores captan que los valores de ambas variables, por el propósito de ver como se analizó dichas varias con la muestra de los empleadores, por cual será de mucha importancia ver como los empleadores tienen esa actitud de prevenir un accidente o peligro en el ámbito del trabajo, por eso este proyecto de investigación se da relación de varias dimensiones que pasea cada uno de las variables, con el fin de ver y observar cuales son esas falencias que puede suceden en el transcurso de su día laboral y también demostrando va afecta a la variable de desempeño laboral, Así como se debe prevalecer las medidas de prevención covid-19.

por lo cual se puede detallar que a través del apoyo de los empleadores de la entidad se pudo recolectar los datos obtenidos para poder llegar a tener los resultados y así poder cumplir los objetivos planteados desde el principio de esta investigación, también el apoyo del representante legal de la entidad que acepto para encuestar a los empleadores que sirvió mucho para esta investigación. Y plantear a un futuro mecanismo o herramientas que permitan disminuir los riesgos o peligros que pueden tener las organizaciones o instituciones.

Las medidas de las variables que nos permitieron llegar hacia la meta correspondiente, ya que es muy importante analizar las variables por que ayudara disminuir los peligros y accidentes que pueden ocurrir en un ambiente laboral, y también las organizaciones o instituciones deben difundir este tipo de variables, con el propósito de poder disminuir riesgos y peligros, ya que pueden suceder varias cosas uno laborando.

Los datos estadísticos obtenidos fueron presentados para ver como las variables y la dimensiones hay una comparación, con la finalidad de ver como los empleadores mediante las dimensiones que se desempeñan captan los peligros o accidentes dentro de ambiente laboral, también hay que prevalecer el estudio, ya que si no investigación el motivo o el por qué acurren accidentes dentro del trabajo, no podríamos tomar medidas de prevención para evitar estos accidentes, siempre con el apoyo de los empleadores que practican sus actividades diarias, y también pueden orientar de la mejor manera para la prevención de accidentes dentro del trabajo sabiendo que de muchas importancia estos temas, por lo cual los empleadores para que puedan examinar el valor y clarificar la vista presente de este proyecto.

En consecuencia, podemos aportar que esta investigación tiene el objetivo claro en base de la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores que ayudara a tener una relación entre ambas variables que pasee cada trabajar que este labrando en cualquier institución, respeta las normas y reglas que establecen cada entidad.

En síntesis, de acuerdo a los datos obtenidos podemos aclarar sobre las dos variables que se estudió, con el apoyo de los antecedentes de los autores y peritos donde se manifestaba un mejor desarrollo para la seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral de los empleadores de Huayo, Y también podemos llegar a una conclusión que en base a todo, este tema servirá para muchas entidades y en particular los trabajadores que de ellos se plasma estas dos variables para que en un futuro valores la seguridad de los trabajadores de un empresa o instrucciones donde plasmen la seguridad y salud del trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se evaluó la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad de Huayo, y se determinó un nivel alto de correlación positiva, por lo tanto, concluimos que ambas variables tienen un nivel de relación significativa, por lo cual ayudara al proceso de seguridad y la seguridad, el producto de rendimiento laboral ayudara.
2. Se evaluó la variable seguridad y salud en el trabajo y la dimensión productividad de la segunda variable y se determinó a través de la prueba estadística de correlación de, por lo cual se concluye que se tiene una de correlación fuerte y existe una relación significativa entre la variable y la dimensión estudiada.
3. Se evaluó la vinculación entre la variable seguridad y salud en el trabajo y la dimensión eficacia del desempeño laboral y se determinó a través de la prueba estadística de correlación de variables, por lo cual se concluye que se tiene una de correlación fuerte y existe una relación significativa entre la variable y la dimensión.
4. Se evaluó la vinculación entre la variable seguridad y salud en el trabajo y la dimensión calidad en el trabajo y se determinó a través de la prueba estadística de correlación de variables, por lo cual se concluye que se tiene una de correlación fuerte y existe una relación significativa entre la variable y la dimensión.
5. Se evaluó la vinculación entre la variable seguridad y salud en el trabajo y la dimensión responsabilidad y se determinó a través de la prueba estadística de correlación de variables, por lo cual se concluye que se tiene una de correlación fuerte y existe una relación significativa entre la variable y la dimensión.

6. Se evaluó la vinculación entre la variable seguridad y salud en el trabajo y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo y se determinó a través de la prueba estadística de correlación de variables, por lo cual se concluye que se tiene una de correlación fuerte y existe una relación significativa entre la variable y la dimensión.

7. Se evaluó la vinculación entre la variable seguridad y salud en el trabajo y la dimensión eficacia se determinó a través de la prueba estadística de correlación de variables, por lo cual se concluye que se tiene una de correlación fuerte y existe una relación significativa entre la variable y la dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda impulsar la normativa con respecto a la vinculación debido a las variables, se propone que el representante sobre la convicción y sanidad laboral del medio ambiente, haciendo una junta para detallar la prevención de los trabajadores, por el fin de detallar la formulación del plan e entidades explicando los niveles de prudencia de incidentes, porque están orientando a detallar a los funcionarios se sientan seguros. Practicando ejercicios de una forma adecuada y empleando un buen desempeño laboral.
2. Se recomienda optimizar una normalización en correlación entre los aspectos, se sugiere que el representante de operaciones se debe manifestar en las operaciones donde posee alguna medida de prevención ocupacionales, desde el comienzo hasta el último en el rubro de la construcción. El empleador debe estar comfortable en el sitio de desempeño para que pueda realizar actividades en los programas con el fin de contribuir un buen valor de productividad.
3. Se recomienda que, para perfeccionar el valor de normalización y eficacia en comparación entre las dimensiones, se propone que el personal especialice genere y motive a los trabajadores con el motivo de proteger y optimizar su percepción de seguridad laboral. Con este punto de vista los trabajadores podrán hacer sus actividades de una forma eficaz.
4. Se recomienda que, para optimizar el grado de normativa y aspecto de eficiencia en correlación de seguridad y sanidad laboral, es importante sugerir que el líder analice las razones de la ineficiencia, por cual motivo se unen con la seguridad y sanidad laboral, lo cual es ineficaz que consigan estimar hacia cada trabajador, así como sostener medidas adecuadas con la finalidad de orientar en dirección a una mejora optimización.

REFERENCIAS

- Álvarez, S. y Riaño, M. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17 (35). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.ppss>
- Andia, M. y Quispe, E. (2018). Importancia de los programas de capacitación en la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Echeverría izquierdo montajes industriales Perú S.A.C., Ilo 2016. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3762/Rianmemc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Astra, E. (2014). Labour Productivity, Economic Growth and Global Competitiveness in Post-crisis Period. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 156 (26), 317-321. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.195>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3era ed.) Colombia: Pearson
- Cabrera, M., Uvidia, G. y Villacres, E. (2017). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la empresa de vialidad IMBAVIAL E.P. Provincia de Imbabura. *Revista Industrial Data*, 20(1), 17-26. <https://doi.org/10.15381/idata.v20i1.13500>
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª.ed.). Caracas: Uyapal.
- Cortés, J. (2012). Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo (8ª ed.). Madrid, España: Tebar.
- Díaz, M. (2017). Seguridad del trabajo y desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>
- Fàbregues, S., Meneses, J., Rodríguez, D. y Paré, M. (2016). Técnicas de investigación social y educativa. Barcelona: Editorial UOC.
- Fontalvo, T., De La Hoz, E. y Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 47-60. <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>
- Gunduz, M. y Laitinen, H. (2018). Construction safety risk assessment with introduced control levels, 24 (1), 11-18. <https://doi.org/10.3846/jcem.2018.284>
- Henao, F. (2016). Seguridad y salud en el trabajo: Conceptos básicos. (3ª ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista,

- P. (2014). Metodología de la investigación. (6^{ta} ed). México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana. Editores, S.A. DE C.V.
- Ichuta, A. (2018). Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Puno – 2017. Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8914/Ichuta_Apaza_Anyyi_Lys.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Jichao, L., Yian, Y., Santo, F. y Dashun, W. (2020). Scientific elite revisited: patterns of productivity, collaboration, authorship and impact. Journal of the Republic Ecoyal society interface. <https://doi.org/10.1098/rsif.2020.0135>
- Jilca, K. (2020). A New Integrated System of Safety and Health Model Development for Manufacturing Industries. Journal of Ergonomics, 265. 10.35248/2165-7556.20.10.265
- Kaynak, R., Tuygun, A., Elci, M. y Tamer, I. (2016). Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. International Journal of Business and Management, 11 (5), 146 -166. 10.5539/ijbm.v11n5p146
- Lòpez, J. (2018). Nivel de conocimiento de los trabajadores de la obra de rehabilitación de la institución educativa Chilia – Pataz sobre medidas de seguridad según la norma G.050. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33297>.
- Magnus, C. (2017). Employment protection and labor productivity. Journal of Public Economics, 157, 138-157. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.11.007>
- Mejía, C, Scarsi, O, Chavez, W, Verástegui, A, Quiñónes, D. y Allpas, H. (2016). Conocimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo en dos hospitales de Lima -Perú. Rev. Asoc. Espe.: Med Trab, 25 (4). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-
- Mihiravi, D. y Perera, G. (2016). Impact of Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction: A Study in Selected Large Scale Apparel Firms in Colombo District. 3rd International HRM Conference. 3 (1), 169 – 176. <http://dr.lib.sjp.ac.lk/bitstream/handle/123456789/5831/Impact%20of%20Occupational%20Safety%20and%20Health%20Practices%20on%20Job%20Satisfaction%3B%20A%20Study%20in%20Selected%20Large%20Scale%20Apparel%20Firms%20in%20Colombo%20District.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Trabajo (2016). Anuario Estadístico http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/anuario/Anuario_2016_020717.pdf

- Mosquera, V. (2018). Las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de ahorro y crédito de la cooperativa educadores de Tungurahua Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22910/1/TESIS%20FINAL.pdf>.
- Ortega, J. (2020). Gestión de la seguridad y salud ocupacional y su relación con los riesgos laborales en la Empresa Constructora Cobra Perú, San Isidro, 2020. Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48426>
- Organización Internacional del Trabajo (2011). Sistema de la gestión de la SST para una herramienta para la mejora continua. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. Revista Telos, 12(2). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>
- Ramírez, J. y Zavaleta, V. (2018). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una Empresa Constructora Privada. 2017. Revista Ciencia y tecnología, 14(4),67-79.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2162/2045>
- Rangel, T., Lugo, I. y Calderón, M. (2018). Revisión bibliográfica de equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia. Revista Ingeniería Solidaria, 14 (24), 17.
<https://doi.org/10.16925/in.v14i24.2164>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. Revista Archivo Médico de Camagüey,23(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102502552019000200159
- Roa, D. (2017). Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Universidad Nacional de Colombia. <bdigital.unal.edu.co/30395186.2017.pdf>
- Robles, N. (2008). Metodología para la evaluación de la eficacia y la eficiencia en la capacitación del recurso humano. Revista Tecnología en Marcha, 21 (4), 51-59. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4835616.pdf>
- Rojas, M., Jaime, L. y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. Revistas Espacios, 39 (6), 11. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Salazar, L. (2018). Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gómez arias

- Dávila. Universidad Nacional Agraria de la Selva. Tingo María, Perú. http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1481/LWSA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Sangama, M. (2019). Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018. Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38327>.
- Solier, R. (2020). Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020. Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47638>.
- Son, G., Albertyn, R. y Gerber, C. (2017). Determining the Importance of Coaching Methods in Workplace Health and Safety. *Journal of Ergonomics*, 7 (6). 10.4172/2165-7556.1000222
- Soriano, C. (2021). Seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa C&S Proyectos Perú, Lima 2020. Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57542>
- Uçan, R., Şanlıer, H., Özay, M. (2020). Investigation of Job Satisfaction and Occupational Safety Perceptions of Employees in Wastewater Treatment Plants: Study of Istanbul. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 10 (1), 3-10. <https://doi.org/10.3126/ijosh.v10i1.29876>
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11 (1). <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Valiente, Y., Díaz, F., Vásquez, C., Grados, M., Méndez, F., Carruitero, F. y Rojas, V. (2020). Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018. *Revista Ciencia y tecnología*, 16(1), 45-50. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2753/2840>
- Vega, N. (2017). Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. *Revista Cadernos de Saúde Pública*, 33(6). <https://doi.org/10.1590/0102-311x00062516>
- Yangho, K., Jungsun, P. y Mijin, P. (2016). Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice. *Science Direct*, 7 (2), 89 -96. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.02.002>
- Zarcovich. (2005). Metodología de la investigación. México: Mc Graw – Hill

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TITULO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DE HUAYO - 2022.					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	INSTRUMENTOS	ESTRATEGIA
<p>¿Existe correlación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de Huayo - 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se correlaciona la seguridad y salud en el trabajo con la dimensión productividad de la variable productividad de los trabajadores de Huayo - 2022? • ¿Cómo se correlaciona la seguridad y salud en el trabajo con el aspecto eficiencia de la variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo - 2022? 	<p>Objetivo general: Evaluar la vinculación de la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la vinculación entre seguridad y salud en trabajo y la dimensión productividad de la variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022. • Evaluar la vinculación entre seguridad y salud en trabajo y la dimensión eficacia de la variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022. • Evaluar la vinculación entre la seguridad y salud en el trabajo y 	<p>Hipótesis principal: Si Existe una vinculación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores Distrital de Huayo - 2022</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una vinculación entre seguridad y salud en el trabajo con la dimensión productividad del desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022. • Existe vinculación entre seguridad y salud en el trabajo con la dimensión eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022. • Existe una vinculación entre seguridad y salud en el trabajo 	<p>Variables 1: Seguridad y Salud en el trabajo</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La encuesta • Cuestionario. 	<ul style="list-style-type: none"> • CUANTITATIVO • DESCRIPTIVO • CORELACIONAL

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo la seguridad y salud en el trabajo se correlaciona con la dimensión Calidad del trabajo de variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022? • ¿Cómo la seguridad y salud en el trabajo se correlacionan con la dimensión Responsabilidad de variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022? • ¿Cómo la seguridad y salud en el trabajo se correlacionan con la dimensión Liderazgo y trabajo en equipo de variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022? • ¿Cómo la seguridad y salud en el trabajo se correlacionan con la dimensión Responsabilidad de variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022? 	<p>la dimensión Calidad del trabajo de la variable desempeño laboral de los trabajadores Huayo – 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la vinculación entre la seguridad y salud en el trabajo y la dimensión Responsabilidad de la variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022. • Evaluar la vinculación entre la seguridad y salud en el trabajo y la dimensión Liderazgo y Trabajo en equipo de la variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022. • Evaluar la vinculación entre la seguridad y salud en el trabajo y la dimensión eficiencia de la variable desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022. 	<p>y la dimensión Calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una vinculación entre seguridad y salud en el trabajo y la dimensión Responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022. • Existe una vinculación entre seguridad y salud en el trabajo y la dimensión Liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022. • Existe una vinculación entre seguridad y salud en el trabajo y la dimensión eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de Huayo – 2022. 			
---	--	--	--	--	--

Anexo 2 de Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	N°	Items (preguntas)	Niveles
<p>Variable 1: Seguridad y salud en el trabajo Cortes (2012) quien señalo que trata de un método basada en la prevención de los accidentes o accidentes que puedan ocurrir en el entorno laboral. Y su propósito es pasar Charlas y capacitaciones es a todos los empleados para mejorar las condiciones laborales.</p>	<p>D.1 Políticas y programas de prevención Cortés (2012) sostiene que es un compuesto de reglamentos, protocolos y normas, las cuales se comprometen en brindar seguridad y salud en el trabajo. En otros términos, es un proyecto que se realiza para batallar con los riesgos a los que se exponen los trabajadores.</p>	Planificación y Programa	1	Considera importante que el proyecto cuenta con un SG-SST en todo el proceso de construcción.	Malo Regular Bueno
			2	Considera que la empresa planifica protocolos de seguridad, bioseguridad y salud en el trabajo.	
		Política Preventiva	3	Considera importante que la empresa establezca sus normas de prevención, para evitar posibles accidentes laborales.	
			4		

				Considera importante que la empresa maneje una política preventiva eficiente con relación a la seguridad y salud laboral.
D.2 Organización de la prevención Cortes (2012) manifiesta que es un aspecto esencial en el accionar preventivo de la empresa para el trabajador, ya que organiza previamente un plan para minimizar los riesgos que pueda tener el empleado.	Organización	5	Considera importante que la empresa cuente con una cobertura de lesiones en respuesta a una emergencia.	
		6	Considera importante que capaciten al personal para que den respuesta a una emergencia en caso de un incidente laboral.	
	Prevención	7	Considera que las capacitaciones que establece el comité de seguridad y salud hacia el personal disminuyen los riesgos laborales.	
		8		

				Considera importante que la empresa cuente con un comité de seguridad laboral que se encargue de manera eficiente del área de seguridad laboral.
D.3 Manual de seguridad Cabrera, et al. (2017) señala que es un contenido de la empresa en donde tiene como fin recolectar todos los riesgos como accidentes globales y los específicos que se pueden presentar dentro de la organización y en donde se debe de tomar medidas preventivas que tienen que ser aplicables.	Incentivos a los trabajadores	9	Considera que todos los trabajadores dentro de la municipalidad se sienten satisfecho de su remuneración mensual.	
		10	Considera que el incentivo a los trabajadores es importante para la entidad.	
	Nivel de Formación	11	Considera que la municipalidad de prevalecer con incentivos a los trabajadores.	

			12	Considera que los trabajadores necesitan el incentivo para mejorar tus habilidades a un futuro.
D.4 Planificación de los trabajadores (Chiang & San Martín, 2015), en su estudio: "Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano", estableció como propósito la medición del desempeño del personal y la influencia que esta genera en la satisfacción de los mismos.	Planificación de los trabajadores		13	Considera que la municipalidad cuenta con medidas preventivas ante un peligro.
			14	Considera que los trabajadores tienen el derecho de prevenir y controlar los riesgos.
	Preventiva		15	Considera que la planificación preventiva de los trabajadores se ve a diario dentro de la entidad.

		16	Considera que ha existido alguna planificación preventiva para evitar los riesgos.	
	D.5 Medir y Controlar (Espaderos, 2016), mediante su indagación: "Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía. Su proyecto está diseñado para ayudar a las empresas a preocuparse más por sus empleados y el objetivo general es determinar la existencia de una correlación entre la satisfacción adquirida en la entidad y el desempeño que estos denotan en el servicio de gestión financiera en la alcaldía de Santa Lucía.	Medir y Controlar	17	Considera importante que la entidad realiza monitoreos para mejoras continuas.
			18	Considera que es importante mantener un control dentro la municipalidad
	El Cumplimiento de los objetivos	19	Considera que la municipalidad manejan un control para los trabajadores.	

			20	Considera que el personal de la municipalidad necesitan mejorar del acuerdo al control interno.
	<p>D.6 Normas y Reglamentos , (León, 2015), en su tesis: “Como influye la satisfacción laboral en el desempeño de las actividades de las y los servidores del Ministerio del trabajo planta central de la ciudad de Quito en el semestre abril-septiembre”, Su objetivo es identificar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de actividades establecidas tanto para las y los funcionarios públicos.</p>	Normas y Reglamento	21	Usa adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva.
22			Comunica a la empresa situaciones que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud.	
		Internos Función y Responsabilidad	23	Considera importante que la empresa cuente con un personal calificado para realizar el entrenamiento apropiado en el área de seguridad laboral.

			24	Considera importante que se realicen auditorías internas para así reducir los riesgos laborales.

Variables	Dimensiones	Indicadores	N°	Items (preguntas)	Niveles
Variable 2: Desempeño laboral Urbano (2018) señalo que se trata de un contiguo de comportamientos es decir, condiciones de los trabajadores basados en un mismo desempeño para cumplir con las metas establecidas	D.1 Productividad Gutiérrez (2010) manifiesta que es cumplir con las diversas actividades que se programan dentro en una empresa, alcanzando la eficacia necesaria y la eficiencia que la empresa necesita utilizando cada recurso para que se generen todos los productos i servicios ofrecidos.	Producción Personal	1	Realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción.	Malo Regular Bueno
			2	Han implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos de los trabajadores.	
		Cumplimiento de metas	3	Considera que su trabajo cumple con la finalidad de construir la obra con seguridad y calidad.	

			4	Se esmera en cada una de las actividades encomendadas.
D.2 Eficacia Montalvo, et al. (2017); Robles (2008) incidieron que es el grado de conseguir los propósitos, en donde se enlazan con alcanzar las metas (realizar las labores apropiadas).	Calidad del trabajo		5	Considera que la municipalidad con sus trabajadores tiene buena calidad labores que realizan.
			6	Considera que la calidad de trabajo es importante para la municipalidad.
	Cumplimiento de labores		7	Considera la calidad que desempeña cada trabaja se base en los logros obtenidos.

			8	Considera que la municipalidad de acuerdo a la calidad trabajo, se debe evaluar mensualmente.
D.3 Responsabilidad del Personal, Rojas et al. (2018) lo conceptualizaron como la capacidad de utilizar excelentes herramientas para lograr metas.	Responsabilidad del personal		9	Considera que las municipalidades con respecto a sus trabajadores plasman la responsabilidad en sus labores.
			10	Considera que es importante ser responsabilidad dentro de la entidad.
	Liderazgo y cooperación		11	Considera que las metas obtenidas se basa en la responsabilidad de los trabajadores.

			12	Considera que los trabajadores en las diferentes áreas experimentan las responsabilidad en sus trabajos.
D.4 Eficacia laboral (Valencia, 2014), conocida como la: “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu-American”, esta investigación plantea como objetivo de estudio la realización de un diagnóstico de la satisfacción laboral en los laboratorios Ecu-American, para identificar el grado de influencia que se refleje en el desarrollo de las actividades del personal de las mismas organizaciones. Este estudio es descriptivo, cuantitativo y no experimental	Eficacia Laboral		13	Puede realizar sus tareas, sin esperar que se lo indiquen.
			14	Se siente comprometido con la buena calidad de la obra.

		Utilidad Laboral	15	Posee la capacidad de poder implementar nuevos métodos y garantizar la calidad de su trabajo.
			16	Considera que puede realizar su trabajo sin ayuda de otros.
	D.5 Liderazgo Laboral (Tuesta, 2018), con su estudio: "Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de las unidades de peaje de una concesionaria de carreteras en el Perú, 2018", donde plasmo como objetivo para responder al problema evidenciado en la zona de estudio, identificar si las actitudes que denota el personal en su trabajo influye en la ejecución de las tareas asignadas de los asalariados de las unidades de peaje de concesionaria de carreteras en el Perú.	Liderato laboral	16	Considera que la municipalidad presentan trabajo en equipo con los trabajadores.
			17	Considera que los trabajadores tienen la capacidad de ser líderes dentro la entidad.

		Trabajo en equipo	18	considera que es importante el trabajo de quipo dentro de la municipalidad.
			19	Considera que la municipalidad ha logrado obtener líderes.
	D.6 Eficiencia laboral (Soto, 2020), en su investigación: "Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en el Perú", ejecutada con la finalidad de detectar la relación entre la satisfacción y desempeño laboral en diferentes proyectos de investigación del Perú de 2016 a 2019.	Eficiencia Laboral	20	Los equipos y herramientas que le asignados son utilizados con responsabilidad.
			21	Se hace responsable de ciertos errores que puede cometer en su trabajo.

		Operatividad de los trabajadores	22	Cuenta con la capacidad de brindar soluciones a los problemas que presente en la jordana laboral.
			23	Brinda su punto de vista sobre los procesos constructivos de la obra.

ANEXO 3: Instrumento de Recolección de Datos

Cuestionario: **Seguridad y salud en el trabajo**

Estimado Señor:

La presente encuesta es anónima y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de la investigación, por ello se pide su colaboración: marque con un aspa “X” la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES/Ítems	respuestas				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: Políticas y programa de prevención					
1	Considera importante que el proyecto cuenta con un SG-SST en todo el proceso de construcción.					
2	Considera que la empresa planifica protocolos de seguridad, bioseguridad y salud en el trabajo.					
3	Considera importante que la empresa establezca sus normas de prevención, para evitar posibles accidentes laborales.					
4	Considera importante que la empresa maneje una política preventiva eficiente con relación a la seguridad y salud laboral.					
	DIMENSION 2: Organización de la prevención					
5	Considera importante que la empresa cuente con una cobertura de lesiones en respuesta a una emergencia.					
6	Considera importante que capaciten al personal para que den respuesta a una emergencia en caso de un incidente laboral.					
7	Considera que las capacitaciones que establece el comité de seguridad y salud hacia el personal disminuyen los riesgos laborales.					
8	Considera importante que la empresa cuente con un comité de seguridad laboral que se encargue de manera eficiente del área de seguridad laboral.					
	DIMENSION 3: Incentivos a los Trabajadores					
9	Considera que todos los trabajadores dentro de la municipalidad se sienten satisfecho de su remuneración mensual.					
10	Considera que el incentivo a los trabajadores es importante para la entidad.					
11	Considera que la municipalidad de prevalecer con incentivos a los trabajadores.					
12	Considera que los trabajadores necesitan el incentivo para mejorar tus habilidades a un futuro.					
	DIMENSION 4: Planificación Preventiva					

13	Considera que la municipalidad cuenta con medidas preventivas ante un peligro.					
14	Considera que los trabajadores tienen el derecho de prevenir y controlar los riesgos.					
15	Considera que la planificación preventiva de los trabajadores se ve a diario dentro de la entidad.					
16	Considera que ha existido alguna planificación preventiva para evitar los riesgos.					
	DIMENSION 5: Control Interno					
17	Considera importante que la entidad realiza monitoreos para mejoras continuas.					
18	Considera que es importante mantener un control dentro la municipalidad.					
19	Considera que la municipalidad manejan un control para los trabajadores.					
20	Considera que el personal de la municipalidad necesitan mejorar del acuerdo al control interno.					
	DIMENSION 6: Manual de seguridad					
21	Usa adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva.					
22	Comunica a la empresa situaciones que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud.					
23	Considera importante que la empresa cuente con un personal calificado para realizar el entrenamiento apropiado en el área de seguridad laboral.					
24	Considera importante que se realicen auditorías internas para así reducir los riesgos laborales.					

Cuestionario: **Desempeño laboral**

Estimado Señor:

La presente encuesta es anónima y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de la investigación, por ello se pide su colaboración: marque con un aspa “X” la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES/Ítems	respuestas				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: Productividad					
1	Realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción.					
2	Han implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos de los trabajadores.					
3	Considera que su trabajo cumple con la finalidad de construir la obra con seguridad y calidad.					
4	Se esmera en cada una de las actividades encomendadas.					
	DIMENSION 2: Eficacia					
5	Puede realizar sus tareas, sin esperar que se lo indiquen.					
6	Se siente comprometido con la buena calidad de la obra.					
7	Posee la capacidad de poder implementar nuevos métodos y garantizar la calidad de su trabajo.					
8	Considera que puede realizar su trabajo sin ayuda de otros.					
	DIMENSION 3: Calidad de Trabajo					
9	Considera que la municipalidad con sus trabajadores tiene buena calidad labores que realizan.					
10	Considera que la calidad de trabajo es importante para la municipalidad.					
11	Considera la calidad que desempeña cada trabaja se base en los logros obtenidos.					
12	Considera que la municipalidad de acuerdo a la calidad trabajo, se debe evaluar mensualmente.					
	DIMENSION 4: Responsabilidad					
13	Considera que las municipalidades con respecto a sus trabajadores plasman la responsabilidad en sus labores.					
14	Considera que es importante ser responsabilidad dentro de la entidad.					
15	Considera que las metas obtenidas se basa en la responsabilidad de los trabajadores.					

16	Considera que los trabajadores en las diferentes áreas experimentan las responsabilidades en sus trabajos.					
	DIMENSION 5: Liderazgo y Trabajo en equipo					
17	Considera que la municipalidad presenta trabajo en equipo con los trabajadores.					
18	Considera que los trabajadores tienen la capacidad de ser líderes dentro de la entidad.					
19	considera que es importante el trabajo de equipo dentro de la municipalidad.					
20	Considera que la municipalidad ha logrado obtener líderes.					
	DIMENSION 6: Manual de seguridad					
21	Los equipos y herramientas que le asignados son utilizados con responsabilidad.					
22	Se hace responsable de ciertos errores que puede cometer en su trabajo.					
23	Cuenta con la capacidad de brindar soluciones a los problemas que presente en la jornada laboral.					
24	Brinda su punto de vista sobre los procesos constructivos de la obra.					

Anexos 5: Matriz de validación del instrumento

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Bach. Juan Manuel Salazar Chero	Implementación de un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para reducir los riesgos laborales en el botadero municipal de residuos sólidos de la ciudad de Huamachuco, 2018.

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ÍTEM	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las preguntas se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta		N
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación	S	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Noriega Carlos Alberto	

Fecha: 13-10-2018

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Bach. Juan Manuel Salazar Chero	Implementación de un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para reducir los riesgos laborales en el botadero municipal de residuos sólidos de la ciudad de Huamachuco, 2018.

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S); no concuerdo (N).
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las preguntas se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta		N
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación	S	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
<i>Juan Manuel Salazar Chero</i>	<i>[Firma]</i>

Fecha: 15-10-2018

Anexo 5 Panel fotográfico





ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AVILA LLACSAHUANGA LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Evaluar la vinculación de la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los empleadores Huayo - 2022.", cuyo autor es RUIZ AGUILAR YON VICTOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AVILA LLACSAHUANGA LUIS ALBERTO DNI: 09667380 ORCID: 0000-0003-2514-3078	Firmado electrónicamente por: LAVILALL01 el 13-08- 2022 18:14:40

Código documento Trilce: TRI - 0403825